

Taxibranche en arbeidsrecht: weet hoe het werkt



Vakmensen



KONINKLIJK
NEDERLANDS
VERVOER

Taxibranche en arbeidsrecht: weet hoe het werkt

Voorwoord

Het boekje *Taxibranche en arbeidsrecht: weet hoe het werkt* is gemaakt door de vakbonden FNV Taxi en CNV Vakmensen, samen met de werkgeversorganisatie KNV Taxi en Zorgvervoer. We hebben het boekje geschreven om antwoord te geven op veelvoorkomende vragen over de relatie tussen werkgever en werknemer. Bij het schrijven hebben we gekozen voor:

- duidelijk taalgebruik;
- een logische structuur, waardoor onderwerpen makkelijk te vinden zijn, en;
- praktische voorbeelden.

Met het boekje willen we de afspraken in de cao Taxivervoer en de wet beter begrijpelijk maken. Het boekje is geen juridisch document. Er kan dus geen beroep op worden gedaan. Hebben werknemers en werkgevers meningsverschillen over arbeidsrechtelijke zaken? Dan geldt alleen de officiële cao en/of de wettekst. Er kan dan dus niet verwezen worden naar de tekst in dit boekje.

Leeswijzer

In de tekst van het boekje hebben we links opgenomen. Deze verwijzen naar:

- andere hoofdstukken of (deel)paragrafen in dit boekje, of;
- websites met aanvullende informatie.

De links zijn aanklikbaar: als u ze aanklikt komt u terecht op een andere pagina in dit boekje, of op een website.

Burgerlijk Wetboek

In de tekst ziet u soms artikelnummers staan die u kunt aanklikken. Bijvoorbeeld 'artikel 7:610a BW'. 'BW' staat voor 'Burgerlijk Wetboek'.

Bronnen en verwijzingen

We verwijzen niet alleen in de tekst naar andere bronnen. Onderaan de hoofdstukken zetten we ook links naar websites onder elkaar onder het kopje 'Bronnen en verwijzingen'.

Dit boekje is alleen digitaal beschikbaar. Het is terug te vinden op de sites van [Sociaal Fonds Taxi](#), [KNV Taxi en Zorgvervoer](#), [FNV Taxi](#) en [CNV Vakmensen](#).

Alle rechten voorbehouden

We hebben dit boekje met zorg samengesteld. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. FNV Taxi, CNV Vakmensen en KNV Taxi en Zorgvervoer sluiten alle aansprakelijkheid uit voor directe of indirecte schade die is veroorzaakt door, of te maken heeft met dit boekje.

Heeft u vragen n.a.v. de inhoud van het boekje?

- Bent u werkgever? Neem dan contact op met KNV Taxi en Zorgvervoer (knvtaxi@knv.nl).
- Bent u werknemer? Neem dan contact op met FNV Taxi (info@fnvtaxi.nl) en/of CNV Vakmensen (cnvinfo@cnv.nl).

Heeft u tekstuele opmerkingen over het boekje, of werkt een link niet? Neem dan contact op met het cao-secretariaat van de cao-partijen van de taxibranche (knvtaxi@knv.nl).

Inhoud

- 1.**
Arbeids-
overeenkomst
pg. 3 - 8
- 2.**
Rechtsvermoeden
arbeidsovereenkomst
en arbeidsomvang
pg. 9 - 11
- 3.**
Pensioenregeling
pg. 12 - 15
- 4.**
Arbeidstijden en
rusttijden
pg. 16 - 20
- 5.**
Privacy en AVG
pg. 21 - 27
- 6.**
Werken na de
AOW-leeftijd
pg. 28 - 30
- 7.**
Afwezigheid met en
zonder behoud van loon
pg. 31 - 33
- 8.**
Arbeidsongeschiktheid
pg. 34 - 40
- 9.**
Het einde van een
arbeidsovereenkomst
pg. 41 - 51
- 10.**
Gelijke behandeling
pg. 52 - 55
- 11.**
Medezeggenschap
pg. 56 - 60
- 12.**
Arbeids-
omstandigheden
pg. 61 - 67
- 13.**
Beloning werknemers
pg. 68 - 70
- 14.**
Bijlagen
pg. 71 - 115

1. Arbeidsovereenkomst

1.1	Arbeidsovereenkomst, cao en wet	<u>4</u>
1.2	Tijdelijke contracten en de ketenregeling (artikel 7:668a BW)	<u>4</u>
1.3	Proeftijd (artikel 7:652 BW)	<u>6</u>
1.4	Modelarbeidsovereenkomsten	<u>7</u>
1.5	Normering rijtijd van vaste routes	<u>8</u>
1.6	Bronnen en verwijzingen	<u>8</u>



1. Arbeidsovereenkomst

1.1 Arbeidsovereenkomst, cao en wet

Voor werken in de taxibranche gelden bepaalde afspraken. Deze afspraken staan in de arbeidsovereenkomst, in de cao en in de wet.

Arbeidsovereenkomst

Als een werkgever een werknemer in dienst neemt, maken ze afspraken over de arbeidsvoorwaarden. Als de werknemer en werkgever hier beiden mee akkoord gaan, sluiten ze samen een arbeidsovereenkomst af. Deze overeenkomst moet volgens de cao Taxivervoer altijd op papier staan. In dit boekje wordt een arbeidsovereenkomst soms ook 'contract' genoemd.

Cao

Een arbeidsovereenkomst geldt alleen voor de werknemer en werkgever die hebben getekend. Maar er zijn ook afspraken die collectief worden geregeld. Deze afspraken staan in de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) Taxivervoer. Dit is een contract dat werkgevers en werknemers in de taxibranche samen hebben afgesloten. KNV Taxi en Zorgvervoer heeft de cao afgesloten voor de werkgevers, en FNV Taxi en CNV Vakmensen voor de werknemers.

Wet

Sommige arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in de wet.

Welke afspraken gaan voor?

Soms spreken de arbeidsvoorwaarden in de arbeidsovereenkomst, de cao of de wet elkaar tegen. Deze volgorde geldt als uitgangspunt: de wet gaat voor de cao en de arbeidsovereenkomst. En de cao gaat voor de arbeidsovereenkomst. Behalve als de voorwaarden in de arbeidsovereenkomst voordeliger zijn voor de werknemer. Dan geldt – voor deze voordelige voorwaarden – de arbeidsovereenkomst.

1.2 Tijdelijke contracten en de ketenregeling (artikel 7:668a BW)

Werkgevers mogen werknemers niet onbeperkt tijdelijke contracten aanbieden. Dat is wettelijk zo bepaald.

De ketenregeling

Een werkgever mag binnen een periode van 2 jaar maximaal 3 keer achter elkaar een tijdelijk contract aanbieden. Wil de werkgever daarna nog een contract aangaan met deze werknemer? Dan moet hij de werknemer een contract voor onbepaalde tijd geven (een vast contract). Omdat het om een 'keten' van 3 contracten gaat, wordt deze regel ook wel de 'ketenregeling' genoemd. Zit er tussen de contracten een pauze van meer dan 6 maanden? Dan begint de keten opnieuw.

Bijzondere gevallen en uitzonderingen

- Heeft een werknemer 1 contract (dus géén reeks van contracten) van minstens 24 maanden gehad? Dan mag zijn werkgever het contract

nog één keer met 3 maanden verlengen. Dit moet de werkgever direct na de afloop van het contract doen.

- De werkgever mag altijd een contract aanbieden voor de duur van een project, bijvoorbeeld voor de duur van een vervoerscontract.
- Vervangt de werknemer een zieke collega? In dat geval weten hij en de werkgever niet hoe lang deze vervanging zal duren, zodat dit contract geldt als een contract voor bepaalde tijd. Maar: kan de einddatum van het contract wel worden beïnvloed door de werkgever? Dan ontstaat er een contract voor onbepaalde tijd.
- Voor werknemers die recht hebben op AOW gelden andere regels. Zie hiervoor hoofdstuk 6.

Uitzendkrachten en tijdelijke contracten

Werkt een uitzendkracht via een uitzendbureau dat voornamelijk in de taxibranche werkzaam is? Dan geldt voor deze uitzendkracht normaal gesproken niet een cao voor uitzendkrachten, maar de cao van de taxibranche. En dus ook de ketenregeling. Alleen tellen de eerste 26 weken dat hij werkt niet mee. In dit halfjaar mag het uitzendbureau deze werknemer een onbeperkt aantal tijdelijke contracten aanbieden.

Maar is een uitzendbureau *niet* voor het grootste deel in de taxibranche werkzaam (en zendt het dus in meerdere branches uit)? Dan vallen de uitzendkrachten van dit bureau in principe *wel* onder een cao voor

uitzendkrachten. Dit is óf de ABU-cao óf de NBBU-cao. Beide cao's werken met een fasensysteem:

- in de ABU-cao bestaat dit systeem uit 3 fasen: fase A, B en C;
- in de NBBU-cao bestaat het uit 4 fasen: fase 1, 2, 3 en 4;
- fase A uit de ABU-cao is vergelijkbaar met fase 1 en 2 uit de NBBU-cao.

De fase waarin een werknemer zit hangt af van het aantal weken dat hij voor het uitzendbureau heeft gewerkt. Hoeveel uur hij heeft gewerkt maakt niet uit.

Fase A ABU/Fase 1 en 2 NBBU

De eerste 78 weken mag het uitzendbureau onbeperkt uitzendcontracten aanbieden. Deze contracten hebben dan ook een 'uitzendbeding'. Dit betekent dat de contracten automatisch eindigen als de opdracht eindigt. Zit er tussen 2 contracten een pauze van 26 weken of langer? Dan begint de telling van 78 weken weer opnieuw.

Fase B ABU/Fase 3 NBBU

Na de eerste 78 weken mag een uitzendbureau maximaal 6 contracten aanbieden in 4 jaar.

- Bij een pauze van 13 tot 26 weken begint de telling van 4 jaar weer opnieuw.
- Bij een pauze van 26 weken of langer begint fase A weer opnieuw.

Fase C ABU/Fase 4 NBBU

Heeft het uitzendbureau al 6 contracten aangeboden in 4 jaar? Dan is het volgende contract een contract voor onbepaalde tijd.

Opvolgend werkgeverschap en de ketenregeling

De ketenregeling geldt ook bij 'opvolgend werkgeverschap'. Bij opvolgend werkgeverschap krijgt een werknemer een nieuwe werkgever, terwijl het werk dat de werknemer doet hetzelfde blijft (of bijna hetzelfde). En terwijl de aanleiding voor de verandering bij de werkgever ligt, niet bij de werknemer. Dit komt tegenwoordig vaak voor. Bijvoorbeeld:

- als de werknemer eerst als uitzendkracht voor een bedrijf werkte, en nu in dienst treedt. En in dienst hetzelfde werk blijft doen;
- als het bedrijf waar de werknemer werkte failliet is gegaan en door een ander bedrijf is overgenomen;
- als het vervoerscontract van de werkgever stopt. En de werknemer aan de slag gaat voor het vervoersbedrijf dat dit contract overneemt. De rechten die het personeel heeft als een vervoerscontract afloopt staan beschreven in de cao-regeling 'Overgang Vervoerscontracten' (cao Taxivervoer, artikel 1.7).

Kiest de werknemer er zelf voor om bij een andere werkgever in dienst te treden? Dan wordt de keten doorbroken en begint de telling opnieuw.

Een voorbeeld

In de volgende situatie heeft iemand eerst 3 uitzendcontracten bij een taxibedrijf. En krijgt hij daarna een jaarcontract bij datzelfde taxibedrijf. Dat ziet er zo uit:

- vanaf 1 maart 2016 tot 1 mei 2016: uitzendkracht bij taxibedrijf A;
- vanaf 1 juni 2016 tot 1 september 2016: uitzendkracht bij taxibedrijf A;
- vanaf 1 december 2016 tot 1 maart 2017: uitzendkracht bij taxibedrijf A;
- vanaf 1 maart 2017 tot 1 maart 2018: jaarcontract bij taxibedrijf A.

In dit geval krijgt de werknemer in plaats van een jaarcontract een contract voor onbepaalde tijd. Want hij heeft daarvoor al 3 tijdelijke contracten gehad. Het maakt dan niet uit dat de termijn van 2 jaar nog niet voorbij is. En het maakt ook niet uit dat die eerste 3 contracten uitzendcontracten zijn. Want zodra de werknemer in dienst komt, gelden de uitzendcontracten die hij hiervoor had bij dit bedrijf met terugwerkende kracht als arbeidsovereenkomsten. De ketenregeling is dan van toepassing vanaf zijn eerste contract bij dit bedrijf.

1.3 Proeftijd (artikel 7:652 BW)

Werknemers en werkgevers kunnen samen een proeftijd afspreken. Dit moet altijd schriftelijk.

Duur van de proeftijd

Dit zijn de regels voor hoe lang een proeftijd mag duren:

- bij een contract voor bepaalde tijd, van maximaal 6 maanden: 0 maanden;
- bij een contract voor bepaalde tijd, van langer dan 6 maanden tot 2 jaar: 1 maand;
- bij een contract voor bepaalde tijd, van 2 jaar of langer: 2 maanden;
- bij een contract voor bepaalde tijd, dat geen vaste einddatum heeft (bijvoorbeeld als een werknemer een zieke collega vervangt): 1 maand;
- bij een contract voor onbepaalde tijd: 2 maanden.

1.4 Modelarbeidsovereenkomsten

Cao-partijen hebben modelarbeidsovereenkomsten opgesteld. Dit zijn contracten die werknemers of werkgevers als voorbeeld kunnen gebruiken. Ze staan als bijlagen achterin dit boekje. Hieronder lichten we de verschillende typen contracten kort toe. Van elk type contract vindt u achterin zowel een versie voor bepaalde tijd, als een versie voor onbepaalde tijd.

Fulltime en parttime overeenkomsten

We hebben zowel fulltime als parttime overeenkomsten opgenomen. Een fulltimer is voor 40 uur per week in dienst. Een parttimer werkt minder dan 40 uur per week.

MUP-overeenkomst

MUP staat voor 'Met Uitgestelde Prestatieplicht'. Bij een MUP-overeenkomst spreken de werknemer en werkgever bepaalde tijdvakken met elkaar af. Binnen deze tijdvakken roept de werkgever de werknemer op als er werk is. De werknemer is dan verplicht om te komen werken. Dit type contract kan voor bepaalde tijd óf voor onbepaalde tijd zijn.

Verschil oproepovereenkomst en MUP

Een MUP-overeenkomst en een oproepovereenkomst lijken op elkaar. In beide gevallen kan de werkgever de werknemer oproepen als er werk is. Een belangrijk verschil is dat een MUP-overeenkomst een arbeidsovereenkomst is, en een oproepovereenkomst dat nog niet is. Bij een oproepovereenkomst mag de werknemer zelf bepalen of hij komt werken. Zegt hij ja? Pas dan ontstaat er een arbeidsovereenkomst. Bij elke oproep ontstaat er opnieuw een overeenkomst. Dit betekent dat de werknemer al snel recht heeft op een vast contract: als hij 4 keer in 2 jaar heeft gewerkt. (Er mogen dan geen pauzes van langer dan 6 maanden tussen zitten, zie ook 1.2).

Arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling

De jaarurenregeling kan worden toegepast in deze gevallen: personen die behoren tot een beperkte groep worden volgens een schema op regelmatige tijden vervoerd. En het is duidelijk dat de opdrachtgever bepaalt wanneer dat vervoer plaats moet vinden. Taxichauffeurs die leerlingen vervoeren werken bijvoorbeeld alleen tijdens de schoolweken.

Bijvoorbeeld 40 weken per jaar. De andere 12 weken zijn ze vrij. Dit is veel meer dan de minimaal 23 vakantiedagen waar ze volgens de cao Taxivervoer recht op hebben. Daarom is er voor deze werknemers een speciaal contract: de ‘arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling’. Bij dit contract wordt eerst een schatting gemaakt van het aantal uren dat een werknemer per schooljaar werkt: de jaaruren. Op basis van de jaaruren wordt het jaarloon bepaald. Hiervan krijgt de werknemer elke maand 1/12e uitbetaald. Zo krijgen de chauffeurs elke maand hetzelfde bedrag, of ze nou werken of vrij zijn. De vakantiedagen zijn in hun loon verwerkt.

Extra werk buiten de routes

Alleen de uren die chauffeurs rijden voor routes mogen over het jaar worden uitgespreid. Als chauffeurs hiernaast nog ander werk doen, krijgen ze deze uren op de ‘normale manier’ uitbetaald (dus aan het eind van elke betaalperiode, zie de [cao Taxivervoer](#), artikel 1.5.2).

1.5 Normering rijtijd van vaste routes

Volgens de [cao Taxivervoer](#) (artikel 2.1.11) mag de rijtijd van vaste routes worden ‘genormeerd’. Dit betekent dat de werknemer en werkgever samen vaststellen hoe lang deze routes gemiddeld duren. Dit normeren mag alleen in de volgende gevallen:

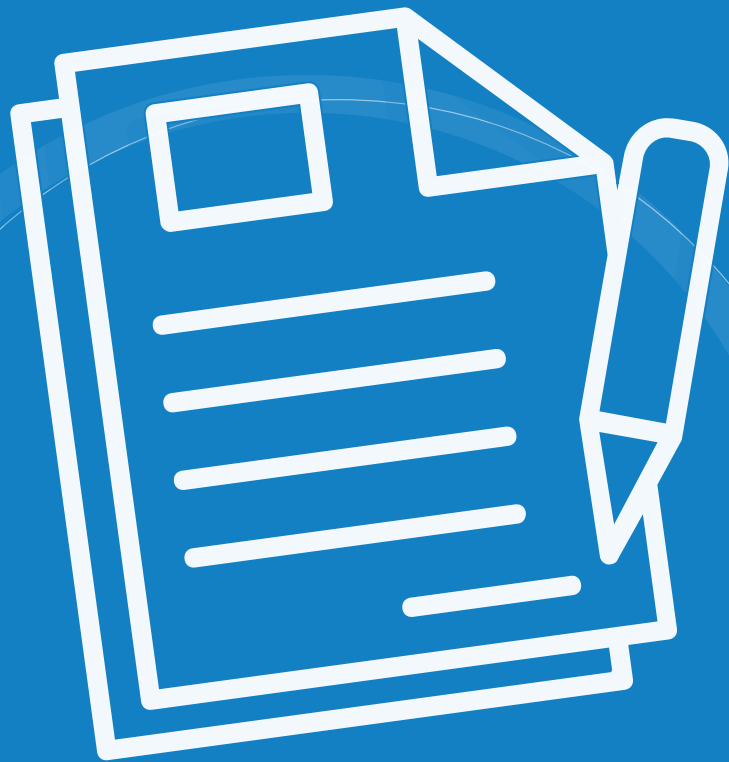
- de chauffeur rijdt op vaste tijden een vaste route;
- de mensen die worden vervoerd behoren tot een beperkte groep;
- de rit wordt minstens 6 maanden achter elkaar gereden.

Het is niet altijd makkelijk om te bepalen hoe lang een route duurt. Daarom heeft SFT een overzicht gemaakt van punten waar u als werknemer of werkgever rekening mee kunt houden. Dit overzicht vindt u op de [website van SFT](#).

1.6 Bronnen en verwijzingen

- [Cao Taxivervoer 2019 \(SFT\)](#)
- [Overzicht Normering rijtijd \(SFT\)](#)
- [Cao ABU](#)
- [Cao NBBU](#)

2. Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst en arbeidsomvang



2.1	Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst (artikel 7:610a BW)	<u>10</u>
2.2	Rechtsvermoeden omvang arbeid (artikel 7:610b BW)	<u>10</u>
2.3	Aanpassing arbeidsduur, werktijd en arbeidsplaats	<u>10</u>
2.4	Minimum loonaanspraak (artikel 7:628a BW)	<u>10</u>
2.5	Bronnen en verwijzingen	<u>11</u>

2. Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst en arbeidsomvang

2.1 Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst (artikel 7:610a BW)

Werkt een werknemer gedurende 3 maanden of langer wekelijks? Of werkt hij gedurende 3 maanden of langer ten minste 20 uur per maand? Dan is er volgens de wet sprake van een 'rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst'.

2.2 Rechtsvermoeden omvang arbeid (artikel 7:610b BW)

De wet regelt 'het vermoeden' dat 'de omvang' van de arbeid gelijk is aan het gemiddelde aantal uur dat de werknemer de afgelopen 3 maanden heeft gewerkt.

Soms werkt een werknemer meer uren dan in zijn arbeidsovereenkomst is afgesproken. Doet hij dit voor 3 maanden of langer? Dan gaat de wet ervan uit dat hij dit aantal uur ook in de komende maanden zal werken. De werknemer mag de werkgever dan vragen om een overeenkomst voor het aantal uren dat hij echt gewerkt heeft. De werkgever moet dit geven. Behalve als hij kan aantonen dat het rechtsvermoeden onterecht is. Bijvoorbeeld als de werknemer meer werkte om een zieke collega te vervangen. En het dus om een tijdelijke situatie ging. Als een werknemer vraagt om een aangepast contract, moet hij zich wel realiseren dat hij in het vervolg dus geacht wordt die aangepaste uren ook daadwerkelijk te komen werken.

2.3 Aanpassing arbeidsduur, werktijd en arbeidsplaats

De 'Wet flexibel werken' geeft werknemers het recht een verzoek in te dienen voor 'aanpassing arbeidsduur, werktijd en arbeidsplaats'. Dit betekent dat een werknemer zijn werkgever mag vragen om andere werktijden, om meer of minder werkuren, of om een andere werkplek. Hier hoeft hij geen reden voor te geven. Wel gelden onder andere de volgende voorwaarden:

- in de organisatie moeten minstens 10 werknemers werken;
- de werknemer moet op het moment dat hij zijn verzoek indient minstens 26 weken in dienst zijn.

Brengt een aanpassing van de werktijden, werkplek of werkuren belangrijke bedrijfsbelangen in gevaar? Dan kan de werkgever zo'n verzoek weigeren.

2.4 Minimum loonaanspraak (artikel 7:628a BW)

Een werknemer heeft elke keer dat hij wordt opgeroepen recht op 3 uur loon. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor minder dan 15 uur per week;
- het gaat om een 'echte' oproep. Het tijdstip dat de werknemer moet werken is dus niet van tevoren vastgelegd.

Voorbeeld

Een chauffeur die leerlingen van en naar school vervoert, heeft een vaste middagroute van 13:00 tot 14:00 uur. Na de middagroute werkt hij aansluitend nog 1 uur langer door, van 14:00 tot 15:00 uur. Omdat zijn werktijden anders zijn dan van tevoren afgesproken, krijgt hij voor deze 2 uur werk 3 uur uitbetaald.

Wordt de werknemer pas om 15.30 uur opgeroepen om 1 uur extra te werken? Dan staat dit extra uur los van zijn middagroute en wordt dit als een aparte oproep gezien. Voor dit ene uur krijgt hij 3 uur uitbetaald. In dit geval werkt de werknemer dus feitelijk 2 uur (1 uur middagroute plus 1 uur oproep) en krijgt hij 4 uur betaald (1 uur middagroute plus 3 uur oproep).

2.5 Bronnen en verwijzingen

- Van Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) naar Wet flexibel werken (Wfw) (FNV)



3. Pensioenregeling

3.1	Opbouwen en uitkeren	<u>13</u>
3.2	Compleet pakket	<u>13</u>
3.3	Premie	<u>13</u>
3.4	Waardeoverdracht	<u>14</u>
3.5	Pensioenoverzicht	<u>14</u>
3.6	Inzicht in de eigen situatie	<u>15</u>

3. Pensioenregeling

Iedere werknemer van 21 jaar en ouder bouwt pensioen op via Pensioenfonds Vervoer. Werkgevers zijn verplicht al hun werknemers aan te melden bij het fonds.

3.1 Opbouwen en uitkeren

Werknemers bepalen zelf wanneer zij het pensioen in laten gaan. Dit kan op zijn vroegst als een werknemer 55 jaar is en uiterlijk 5 jaar nadat de werknemer AOW ontvangt. Hoe eerder de werknemer het pensioen in laat gaan, hoe lager het pensioen is. Een werknemer bouwt pensioen op bij Pensioenfonds Vervoer, zolang hij in de taxibranche werkt (of in het goederen- of besloten busvervoer). Dit doet hij uiterlijk tot zijn 68e. Daarna mag hij wel blijven werken, maar bouwt hij geen pensioen meer op.

3.2 Compleet pakket

De pensioenregeling voorziet in een compleet pakket: een pensioen voor de werknemer, een uitkering voor de partner na het overlijden van de werknemer, een uitkering voor de kinderen tot hun 21e (of uiterlijk tot hun 27e, zolang zij studeren) na het overlijden van de werknemer, en opbouw van pensioen als de werknemer arbeidsongeschikt wordt.

3.3 Premie

Voor de opbouw van pensioen en voor de verzekeringen in het pensioenpakket betalen werkgevers en werknemers samen premie. Deze premie is 30% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is

het pensioengevende loon, min de franchise. Wat dat precies inhoudt, leggen we hieronder uit.

Ieder jaar bouwt een werknemer 1,788% van de pensioengrondslag aan pensioen op. Dat pensioen is berekend op basis van de aanname dat het ingaat als de werknemer 68 jaar wordt (maar in de praktijk bepaalt de werknemer zelf wanneer hij het pensioen laat ingaan).

Pensioengevend loon

Het 'pensioengevend loon' bestaat uit het loon van de werknemer plus de eventuele:

- meeruren (zie het kader hieronder);
- provisie (zie de cao, artikel 3.8);
- OV-toeslag (zie de cao, artikel 6.1);
- HAP-toeslag (zie de cao, artikel 3.12.5);
- vakantietoeslag (vakantiegeld, zie de cao, artikel 3.12.1).

Verschil meeruren en overuren zoals opgenomen in de cao Taxivervoer

Voor het pensioengevend loon tellen de meeruren wel mee, maar de overuren niet. Dit is het verschil:

- Meeruren zijn de uren die een werknemer extra werkt, bovenop de uren die in zijn arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd, tot aan gemiddeld 40 uur per week, berekend over de periode van één kalenderkwartaal (zie de cao Taxivervoer, artikel 3.12.2).

- overuren zijn de uren die een werknemer meer werkt dan de gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week, berekend over de periode van één kalenderkwartaal (zie ook de [cao Taxivervoer](#), artikel 3.12.2).

Franchise en pensioengrondslag

Niet het hele pensioengevende loon telt mee voor de berekening van de pensioenpremie en de opbouw van het pensioen. Dit komt omdat werknemers vanaf een bepaald moment AOW ontvangen. Daarom gaat er van het pensioengevend loon een bedrag af: de 'AOW-franchise'. In 2019 is deze franchise € 12.426. Het pensioengevend loon min de franchise is de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is de basis voor de berekeningen.

Wat betaalt de werkgever en wat betaalt de werknemer?

De werkgever betaalt 17,75% en de werknemer betaalt 12,25% van de pensioengrondslag aan premie.

Rekenvoorbeeld pensioenpremie

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor 20 uur per week. Zijn fulltime maandloon is € 2.295,98. Met een fulltime overeenkomst zou hij 173,33 uur per maand werken. Van die 173,33 uur heeft hij afgelopen maand 100 uur gewerkt. Dat komt neer op 58% (100 gedeeld door 173,33 x 100%).

- Zijn *pensioengevend fulltime loon* is € 2.295,98 + 8% vakantietoeslag = € 2.479,66.
- Hier gaat de franchise vanaf. De franchise is in 2018 € 1.017,17 per maand (€ 12.206 per jaar, gedeeld door 12 maanden).
- Zijn fulltime *pensioengrondslag* is € 2.479,66 min € 1.017,17 = € 1.462,49.
- Maar omdat hij niet fulltime, maar parttime (58%) werkt, komt dat neer op $0,58 \times € 1.462,49 = € 848,24$ per maand.
- Over de pensioengrondslag betaalt zijn werkgever 17,75%. Dat is € 150,56.
- De werknemer betaalt zelf 12,25% over de pensioengrondslag. Dat is € 103,91. Dit bedrag houdt de werkgever in op zijn loon.

3.4 Waardeoverdracht

Komt een werknemer werken in de taxibranche? En heeft hij daarvoor al pensioen opgebouwd in een andere branche? Dan kan hij het pensioen dat hij al heeft opgebouwd meenemen naar Pensioenfonds Vervoer. Het meenemen van eerder opgebouwd pensioen heet 'waardeoverdracht'. Op de website van [Pensioenfonds Vervoer](#) staat meer informatie over waardeoverdracht en hoe een werknemer dit kan regelen.

3.5 Pensioenoverzicht

Werknemers krijgen ieder jaar een overzicht van het pensioen dat zij hebben opgebouwd, en van het pensioen dat zij naar verwachting gaan opbouwen bij een gelijkblijvend salaris.

Op www.mijnpensioenoverzicht.nl zien ze al hun pensioenen (inclusief de AOW) bij elkaar.

3.6 Inzicht in de eigen situatie

Op www.pfvervoer.nl kunnen werknemers inloggen en een pensioenplan maken. Zij zien dan wat er mogelijk is en kunnen eenvoudig berekeningen op maat maken. Ze kunnen ook een pensioenplan opslaan en op ieder moment aanpassen. Is een werknemer tevreden over een pensioenplan en wil hij zijn pensioen aanvragen? Dan kan dat ook eenvoudig via de website.

Pensioenfonds Vervoer vindt het belangrijk dat iedereen zich goed voorbereidt op zijn pensioen. Daarom kunnen werknemers via de site een afspraak maken met een van de pensioenconsulenten, voor een (gratis) advies op maat.



4. Arbeidstijden en rusttijden

4.1	Overlegregeling arbeids- en rusttijden	<u>17</u>
4.2	Consignatie (Arbeidstijdenwet, artikel 1:7 lid g)	<u>18</u>
4.3	Toezicht	<u>19</u>
4.4	Bronnen en verwijzingen	<u>20</u>

4. Arbeidstijden en rusttijden

4.1 Overlegregeling arbeids- en rusttijden

Voor arbeids- en rusttijden gelden basisregels. Deze regels staan ook in de arbeidstijdenregelgeving (de Arbeidstijdenwet (Atw) en het Arbeidstijdenbesluit vervoer (Atb-v)). U vindt de basisregels in de tabellen verderop.

In de cao Taxivervoer (artikel 2.5) staan ruimere regels. U vindt deze cao-regels in de tabellen als vetgedrukte tekst. Werknemers en werkgevers mogen ook deze ruimere cao-regels aanhouden. Heeft de organisatie een ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT)? Dan moet deze OR of PVT wel eerst toestemming geven om van de basisregels af te wijken.

Soms zijn er tussen de werkgever en de OR of de PVT minder ruime regels dan de cao-regels afgesproken. In zo'n geval gelden de regels die met de OR of PVT zijn afgesproken.

Regels voor arbeids- en rusttijden van werknemers – deel I	
Om wat voor rust-moment gaat het?	Waar heeft de werknemer recht op?
Pauze	<ul style="list-style-type: none">• 15 minuten pauze bij meer dan 5,5 uur arbeid*• 30 minuten pauze bij meer dan 5,5 uur arbeid (eventueel 2 x 15 minuten)• 45 minuten pauze bij meer dan 10 uur arbeid (eventueel 3 x 15 minuten)
Dagelijkse rusttijd	<ul style="list-style-type: none">• 10 uur aaneengesloten rust per 24 uur• verkort: 8 uur aaneengesloten rust (maximaal 2 x in iedere periode van 14 x 24 uur)• minimaal 10 uur aaneengesloten rust in elke periode van 24 uur
Wekelijkse rusttijd	<ul style="list-style-type: none">• in iedere periode van 14 x 24 uur minimaal 72 uur rust, te splitsen in blokken van minimaal 24 uur• in iedere periode van 7 x 24 uur minimaal 36 uur aaneengesloten rust

* Een werknemer moet na 5,5 uur arbeid of langer minimaal 15 minuten pauze hebben gekregen. Maar: dat betekent *niet* dat hij deze pauze precies na 5,5 uur moet krijgen. Een pauze moet zorgen voor een onderbreking van de arbeidstijd. Dat betekent dat een pauze dus niet aan het begin of aan het einde van de arbeidstijd mag worden genomen.

Regels voor arbeids- en rusttijden van werknemers – deel II	
Om wat voor arbeid gaat het?	Hoe is het geregeld?
Arbeidstijd	De werknemer werkt niet meer dan: <ul style="list-style-type: none"> • gemiddeld 48 uur per week in iedere periode van 26 weken • 12 uur per dienst • gemiddeld 48 uur per week in iedere periode van 16 weken
Zondagsarbeid	De werknemer heeft recht op: <ul style="list-style-type: none"> • minimaal 13 vrije zondagen per 52 weken • bij individuele aantoonbare instemming is afwijking mogelijk
Nachtarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • onbeperkt nachtarbeid mogelijk als de werknemer hier zelf mee heeft ingestemd en de werkgever dit kan aantonen De werknemer werkt niet meer dan: <ul style="list-style-type: none"> • 52 x nachtdiensten per 16 weken en 140 x nachtdiensten per 52 weken, of • 38 uur arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur per 2 weken

4.2 Consignatie (Arbeidstijdenwet, artikel 1:7 lid g)

‘Consignatie’ is een oproepdienst voor spoedgevallen. Volgens de wet houdt consignatie in:

- een werknemer is in een periode tussen 2 diensten in, of in een pauze verplicht bereikbaar voor oproepen;
- deze werknemer is alleen verplicht om bereikbaar te zijn voor oproepen *bij onvoorziene omstandigheden*.

Als een werknemer geconsigneerd is, is hij dus in zijn vrije tijd bereikbaar voor spoedgevallen.

Consignatie en arbeidstijd en rusttijden

Een oproep tijdens consignatie geldt niet als een onderbreking van de dagelijkse of wekelijkse rust. De periode waarin een werknemer kan worden opgeroepen geldt ook niet als arbeidstijd. De arbeidstijd gaat in op het moment dat de werknemer na een oproep aan de slag gaat.

Voor de arbeidstijd tijdens consignatie gelden aanvullende normen:

- Per 24 uur mag een werknemer niet langer dan 13 uur werken. Dit is inclusief de uren die voortkomen uit oproepen.
- Per 4 weken mag een werknemer maximaal 14 dagen oproepbaar zijn.
- Per 4 weken moet een werknemer minimaal tweemaal 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook niet oproepbaar zijn.

- Direct vóór en na een nachtdienst mag een werknemer niet oproepbaar zijn. Hij mag oproepbaar zijn tot 11 uur vóór een nachtdienst begint, en pas weer 14 uur nadat de nachtdienst eindigt.
- Als een werknemer binnen 16 weken 16 keer of meer oproepbaar is tussen 00.00 uur en 06.00 uur, mag hij in die 16 weken niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken. Onder deze twee voorwaarden mag hij, als uitzondering, in deze 16 weken gemiddeld 45 uur per week werken:
 - als hij direct na zijn laatste nachtoproep 8 uur aaneengesloten rust en tijdens die 8 uur niet oproepbaar is, of als hij;
 - dezelfde dag nog (dus voor 00.00 uur) 8 uur aaneengesloten rust.

Een nachtelijke oproep geldt niet als een nachtdienst. Een werknemer kan meerdere keren per nacht worden opgeroepen.

Consignatie en loon

Er gelden in de wet en in de cao geen specifieke afspraken voor het vergoeden van consignatiediensten. In het algemeen is de verloning geregeld in de cao Taxivervoer (artikel 2.1.7 lid a).

4.3 Toezicht

De 'Inspectie Leefomgeving en Transport' (ILT) controleert of taxichauffeurs zich aan de arbeids- en rusttijden houden. Gebeurt dit niet, dan kan de ILT een boete uitdelen. In de 'Boetecatalogus' staat hoe hoog die boetes precies zijn.

De werkgever is er verantwoordelijk voor dat zijn chauffeurs zich aan de arbeids- en rusttijden houden. Dat staat in het 'Arbeidstijdenbesluit vervoer' (Atb-v). De werkgever is dus in principe aansprakelijk als de regels worden overtreden. Behalve als hij kan aantonen dat hij er alles aan gedaan heeft om dat te voorkomen. Hij kan daarvoor een beroep doen op het zogenaamde 'BEMAMITOE-principe'. Dit zijn een aantal regels rond **bevelen**, **maatregelen**, **middelen** en **toezicht**. Deze regels staan in de Atb-v. In de Atb-v staat niet duidelijk *hoe* de werkgever kan aantonen dat hij zich daaraan houdt. Daarom is in de taxibranche een handreiking opgesteld. Als werkgevers zich daaraan houden kunnen ze stellen dat ze zich aan de BEMAMITOE-regels hebben gehouden, en zo sancties voorkomen.

Vanaf 2019: ook toezicht door SFT

Vanaf 2019 worden werkgevers ook door SFT gecontroleerd op het naleven van de arbeids- en rusttijden. Dat is zo afgesproken in de cao Taxivervoer. Omdat dit een nieuwe taak is voor SFT, geldt 2019 als 'pilotjaar'. SFT deelt in dat jaar dus nog geen boetes uit. Het bestuur van SFT zal de resultaten van de pilot bekijken. En op basis daarvan bepalen hoe de controles vanaf 2020 worden uitgevoerd. En vooral ook: wat de gevolgen voor werkgevers en werknemers zijn als de regels worden overtreden.

Als een taxichauffeur ook andere chauffeurswerkzaamheden doet

Sommige taxichauffeurs werken ook als buschauffeur, of in het goederenvervoer. Dan kan het zijn dat hij in elke branche te maken heeft met andere regels rond arbeids- en rusttijden. In dat geval geldt *altijd* het strengste pakket aan regels. Dat wil zeggen: de meest beschermende regel voor de chauffeur.

Om te kunnen bepalen of in zo'n geval aan de meest beschermende regel is voldaan (bijvoorbeeld bij een chauffeur die taxivervoer doet, maar ook als buschauffeur werkzaam is), moet per artikel uit de arbeids- en rusttijdenregelgeving worden bepaald of daaraan is voldaan. Voor besloten busvervoer geldt bijvoorbeeld dat er maximaal 9 uur per dag gereden mag worden (een maximale duur die 2x per week verlengd mag worden naar 10 uur). Voor taxivervoer geldt geen beperking van de rijtijd.

Voorbeeld

Doet een chauffeur op een dag taxi- én busvervoer? Dan is het van belang dat de chauffeur in de periode tussen twee rusttijden niet meer dan 9 uur gereden heeft. (Of eventueel 10 uur, als de eerder genoemde verlenging nog kan worden toegepast.) Voor pauzes geldt, als een chauffeur op een dag zowel taxi- als besloten vervoer heeft gereden, de vraag: heeft de chauffeur op die dag een pauze gehad volgens de meest strenge regel die er is? Ditzelfde geldt voor de regels voor arbeidstijden en voor de dagelijkse en wekelijkse rusttijden. Doet een chauffeur

bijvoorbeeld in één week op één dag verschillende werkzaamheden? Dan geldt voor de wekelijkse rust in die week de meest beschermende regel.

4.4 Bronnen en verwijzingen

- [Arbeidstijdenbesluit vervoer](#)
- [Arbeidstijdenwet](#)



5. Privacy en AVG

5.1	Wat zijn persoonsgegevens?	<u>22</u>
5.2	Wat betekent 'verwerken'?	<u>22</u>
5.3	Rolverdeling volgens de AVG	<u>22</u>
5.4	Grondslag – wanneer mag je gegevens verwerken?	<u>23</u>
5.5	Andere voorwaarden van de AVG	<u>23</u>
5.6	Rechten betrokkenen	<u>24</u>
5.7	Wat mag een werkgever vragen bij sollicitaties?	<u>24</u>
5.8	Welke gegevens mag een werkgever van een werknemer bewaren?	<u>25</u>
5.9	Privacy van passagiers met medische aandoeningen	<u>26</u>
5.10	Cameratoezicht	<u>27</u>
5.11	Geheimhoudingsverklaringen	<u>27</u>
5.12	Bronnen en verwijzingen	<u>27</u>

5. Privacy en AVG

Vanaf 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Hierin staat beschreven hoe organisaties en personen persoonsgegevens mogen verwerken. Het doel van de AVG is om deze persoonsgegevens – en daarmee de privacy – van mensen te beschermen. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) controleert of iedereen zich aan de AVG houdt. Als een betrokkene klachten heeft kan hij ook bij deze instantie terecht.

Vóór de AVG werden persoonsgegevens ook al beschermd, via de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De AVG vervangt deze wet, en gaat op sommige punten veel verder dan de Wbp.

5.1 Wat zijn persoonsgegevens?

Onder de term ‘persoonsgegevens’ valt alle informatie over een persoon. Denk aan zijn NAW-gegevens (naam, adres en woonplaats), zijn e-mailadressen en telefoonnummers, zijn leeftijd, zijn geslacht of zijn curriculum vitae. Ook het kenteken van zijn voertuig kan een persoonsgegeven zijn, net als het IP-adres van zijn computer of laptop.

Of informatie geldt als ‘persoonsgegeven’ hangt af van de vraag: kun je met deze informatie een persoon identificeren? Met een geboortedatum alléén is dat niet mogelijk. Maar met een geboortedatum in combinatie met een woonadres wél. Alleen een geboortedatum valt dus niet onder persoonsgegevens, maar een geboortedatum plus woonadres wel.

Naast ‘gewone’ persoonsgegevens zijn er ook nog ‘bijzondere’ persoonsgegevens. Denk aan gegevens over iemands gezondheid, over zijn lidmaatschap van een vakbond, over zijn ras of afkomst, of over zijn politieke opvattingen of geloof. Voor het verwerken van bijzondere persoonsgegevens gelden nóg strengere eisen dan voor het verwerken van ‘gewone’ persoonsgegevens.

5.2 Wat betekent ‘verwerken’?

De AVG gaat over hoe organisaties en personen persoonsgegevens ‘verwerken’. Het woord ‘verwerken’ is al heel snel van toepassing. Eigenlijk spreek je al van ‘verwerken’ als een organisatie of persoon persoonsgegevens in bezit heeft.

5.3 Rolverdeling volgens de AVG

De AVG beschrijft drie rollen:

- De betrokkene: de persoon bij wie de persoonsgegevens horen, van wie de gegevens worden verwerkt.
- De verantwoordelijke: de persoon of de organisatie die bepaalt waarom en hoe de persoonsgegevens worden verwerkt. De verantwoordelijke verwerkt dus de gegevens, of laat dat onder zijn leiding doen. Belangrijk is dat deze partij altijd verantwoordelijk blijft, óók als iemand anders (een derde partij) de gegevens verwerkt.
- De verwerker: een externe partij die in opdracht van de verantwoordelijke het verwerken uitvoert. Denk aan een externe boekhouder die de salarisadministratie van een bedrijf regelt.

Is degene die de persoonsgegevens verwerkt in dienst van de verantwoordelijke? Dan is hij volgens de AVG géén verwerker.

5.4 Grondslag – wanneer mag je gegevens verwerken?

Wie persoonsgegevens verwerkt is verplicht om daar een zogenaamde ‘grondslag’ voor te hebben. Een grondslag is de bevoegdheid voor het verwerken van persoonsgegevens. Er moet altijd minstens één grondslag zijn om persoonsgegevens te verwerken. Dit zijn de grondslagen op een rij:

- **Overeenkomst:** de persoonsgegevens zijn nodig om de overeenkomst uit te kunnen voeren. Een taxibedrijf kan bijvoorbeeld een rit niet uitvoeren als het niet minstens de naam van de klant en het ophaal- en bestemmingsadres weet. Deze grondslag komt vaak voor.
- **Wettelijke plicht:** soms is het wettelijk verplicht om persoonsgegevens te verwerken. Zo moet een werkgever het burgerservicenummer (BSN) van een werknemer in zijn administratie opnemen.
- **Bescherming van vitale belangen:** de persoonsgegevens zijn nodig om het leven van de betrokkene te redden. Denk aan iemand die bij een ongeval bewusteloos is geraakt en medische hulp nodig heeft. Dan kunnen medische gegevens, zoals het medicijngebruik of de bloedgroep, noodzakelijk zijn.
- **Openbaar gezag:** de persoonsgegevens worden verwerkt voor het openbaar gezag. Zoals de gegevens in een vooraf ingevulde aangifte inkomstenbelasting.

- **Gerechtvaardigd belang:** het verwerken van de persoonsgegevens is nodig om de belangen van de verantwoordelijke te behartigen. Hij heeft de gegevens bijvoorbeeld nodig om zijn bedrijf te laten draaien. Denk aan een webshop die emailadressen verzamelt om hier gericht reclame naar te versturen. De belangen van de betrokkenen tellen zwaarder dan de belangen van de verantwoordelijke. De verantwoordelijke mag dan ook alleen persoonsgegevens verzamelen als er geen alternatief is dat minder ingrijpend is voor de betrokkenen.
- **Toestemming:** iemand geeft toestemming om zijn persoonsgegevens te verwerken. Belangrijk is dat toestemming altijd weer ingetrokken kan worden. Daarom is het voor de verantwoordelijke beter om eerst na te gaan of er een andere grondslag is om de gegevens te verwerken. Zijn de betrokkenen onder de 16 jaar? En is toestemming de enige grondslag? Dan moeten de ouders toestemming geven.

5.5 Andere voorwaarden van de AVG

Organisaties en personen die persoonsgegevens verwerken moeten hier dus een grondslag voor hebben. Verder moeten ze zich aan deze voorwaarden houden:

- **Transparantie:** de persoon bij wie de persoonsgegevens horen weet dat deze gegevens worden verwerkt, en kent zijn rechten.
- **Doelbinding:** persoonsgegevens moeten worden verwerkt met een vooraf bepaald doel. Van dat doel mag niet worden afgeweken. Het is dus verboden om de persoonsgegevens voor een ander doel te verwerken, nu of in de toekomst.

- Dataminimalisatie: alléén de gegevens die noodzakelijk zijn voor het doel mogen worden verwerkt.
- Beperkt bewaren: persoonsgegevens mogen niet langer worden bewaard dan voor het doel noodzakelijk is.
- Bescherming: persoonsgegevens moeten worden beschermd tegen inzage door onbevoegden. Ook moeten de gegevens worden beschermd tegen verlies en vernietiging.
- Juistheid: de persoonsgegevens moeten kloppen, ook in de toekomst.
- Verantwoording: de verantwoordelijke moet kunnen laten zien en bewijzen dat hij zich precies aan de eisen van de AVG houdt.

5.6 Rechten betrokkenen

Betrokkenen hebben de volgende rechten:

- Recht op informatie: dit is het recht om te weten of er persoonsgegevens worden verwerkt.
- Recht op rectificatie: onjuiste persoonsgegevens moeten gecorrigeerd kunnen worden.
- Recht van inzage: een betrokkene heeft het recht om te weten hoe zijn persoonsgegevens precies worden verwerkt. Hij mag dus weten om welke gegevens het gaat, waarom deze worden verwerkt, aan wie de gegevens worden doorgestuurd en hoe lang ze worden bewaard.
- Recht op vergetelheid: dat is het recht om vergeten te worden. Een betrokkene mag eisen dat zijn persoonsgegevens worden verwijderd als deze onnodig worden bewaard.

- Recht van beperking van de verwerking: een betrokkene mag eisen dat zijn persoonsgegevens tijdelijk niet verwerkt worden, of dat een deel van zijn gegevens niet verwerkt wordt. Bijvoorbeeld als zijn gegevens niet correct zijn.
- Recht op overdraagbaarheid: als een betrokkene om zijn persoonsgegevens vraagt, moet hij deze makkelijk kunnen krijgen en kunnen doorgeven.
- Recht van bezwaar: een betrokkene moet bezwaar kunnen maken tegen de verwerking van zijn persoonsgegevens.

5.7 Wat mag een werkgever vragen bij sollicitaties?

Als iemand solliciteert mag zijn mogelijk nieuwe werkgever hem bepaalde gegevens vragen. Welke gegevens dit zijn staat beschreven in de AVG. De werkgever mag vragen naar:

- de opleiding(en) van de sollicitant;
- de ervaringen van de sollicitant in het algemeen. Bijvoorbeeld ervaringen die hij heeft opgedaan in een soortgelijke functie. Of die hij heeft opgedaan in zijn vrije tijd, of bij maatschappelijke organisaties.

De werkgever mag *niet* vragen naar:

- de fysieke of mentale gezondheid van de sollicitant;
- eventuele arbeidsongeschiktheid of verzuim in het verleden;
- zwangerschap of kinderwensen.

De AVG verbiedt niet dat de werkgever referenties van de sollicitant opvraagt zonder dit de sollicitant eerst te vragen. Maar het is wel goed werkgeverschap om dit eerst te vragen.

No-riskpolis

Als een werknemer twee maanden in dienst is mag zijn werkgever vragen of hij een no-riskpolis heeft. De werknemer moet die vraag dan eerlijk beantwoorden. Maar hij hoeft niet te vertellen wat de medische reden is dat hij die polis heeft. Wordt de werknemer nog voor deze twee maanden voorbij zijn arbeidsongeschikt? Op basis van goed werknemerschap is het dan logisch dat hij uit zichzelf vertelt dat hij deze polis heeft.

Arbeidsongeschiktheid of aandoening

Is een sollicitant arbeidsongeschikt, waardoor hij ongeschikt is voor de functie? Of heeft hij een aandoening waarvan hij weet dat die hem ongeschikt maakt voor de functie? Dan is hij verplicht dit zelf te vertellen. Dit heet 'spreekplicht'. Vertelt hij het niet? Dan kan de werkgever later, wanneer duidelijk is geworden dat de werknemer arbeidsongeschikt is, mogelijk tot ontslag overgaan.

Gegevens bewaren na de sollicitaties

Als een sollicitant niet wordt aangenomen moet de werkgever al zijn gegevens binnen vier weken na de sollicitatieprocedure vernietigen. Geeft de sollicitant zelf toestemming om zijn gegevens te bewaren, voor

toekomstige vacatures? Dan mag de werkgever ze nog maximaal een jaar bewaren.

5.8 Welke gegevens mag een werkgever van een werknemer bewaren?

Een werkgever heeft bepaalde persoonsgegevens gewoon nodig om een arbeidsovereenkomst te kunnen opstellen. Denk aan NAW-gegevens, een telefoonnummer en een e-mailadres. Maar ook een bankrekeningnummer is nodig, anders kan het loon niet betaald worden.

Een werkgever mag geen medische gegevens verwerken. Dus ook niet als een werknemer heeft doorgegeven dat hij griep heeft. Wel mag een werkgever bijhouden hoe vaak een werknemer arbeidsongeschikt is.

De regel is dat een werkgever gegevens mag vastleggen als dit nodig is om de uitvoering van de werkzaamheden door de werknemer te evalueren. Dit zijn gegevens over het functioneren, verslagen van beoordelingen, verbeterplannen en officiële waarschuwingen. Maar natuurlijk ook positieve gegevens, zoals dat een werknemer een doel of target heeft gehaald.

Identiteitsbewijs

Een werkgever moet een kopie van een geldig identiteitsbewijs van de werknemer bewaren in het personeelsdossier. (Let op: een rijbewijs is *geen* geldig identiteitsbewijs.) Als dit identiteitsbewijs verloopt, is de

werkgever *niet* verplicht om een kopie van het nieuwe identiteitsbewijs te vragen. Zo ver gaat de verplichting dus niet.

Een uitzendbureau moet van zijn uitzendkrachten ook een kopie van hun identiteitsbewijs bewaren. Maar de organisatie die de uitzendkracht inhuurt (de inlener) mag dit juist niet. Wel mag de leidinggevende van de inlener vragen of hij dit identiteitsbewijs mag zien.

Rijbewijs

In de taxibranche hebben werknemers een geldig rijbewijs nodig. Dat is een verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Met de AVG lijkt het niet noodzakelijk dat werkgevers een kopie van het rijbewijs in hun administratie opnemen. De werknemer hoeft dit dus niet te laten kopiëren. Wel mogen werkgevers nieuwe werknemers vragen om hun rijbewijs te laten zien, en noteren wanneer dat verloopt. Hetzelfde geldt voor chauffeurskaarten. Ook die hoeven werknemers niet te laten kopiëren, maar als een werkgever erom vraagt moeten ze die wel laten zien.

Privacyverklaring

Werknemers hebben het recht om te weten op welke manier een werkgever met hun persoonsgegevens omgaat. Daarom wordt van werkgevers verwacht dat ze een zogenaamde ‘privacyverklaring’ maken. In deze verklaring moeten ze in duidelijke en eenvoudige taal vertellen wie de persoonsgegevens van de werknemers verzamelt,

om welke persoonsgegevens het gaat, met welk doel deze gegevens worden verzameld en wat de grondslag is voor de verwerking ervan. Ook moeten ze vertellen hoe lang de persoonsgegevens worden bewaard, welke gegevens aan derden worden doorgegeven en hoe de gegevens zijn beveiligd. In de privacyverklaring moet ook staan welke rechten werknemers hebben als het gaat om hun persoonsgegevens, en bij wie ze terecht kunnen als ze vragen hebben.

5.9 Privacy van passagiers met medische aandoeningen

Taxichauffeurs vervoeren regelmatig passagiers met medische aandoeningen. Deze passagiers bepalen zelf welke informatie over hun aandoening ze delen met het taxibedrijf. Soms is het handig als passagiers deze informatie met de chauffeur delen. Denk aan een passagier die een EpiPen bij zich heeft. Dit is een injectiespuit met adrenaline, die hij kan gebruiken als hij een allergische reactie heeft. Het is handig dat de chauffeur weet dat de passagier dit bij zich heeft. Zodat hij dit bijvoorbeeld aan hulpverleners kan vertellen als de passagier een allergische reactie krijgt. Maar: de chauffeur hoeft de injectiespuit niet zelf bij de passagier te gebruiken als hij niet weet hoe dit moet.

Overigens mag van een willekeurige burger – dus ook een taxichauffeur – worden verwacht dat hij een ander die in nood is helpt. Elke burger heeft namelijk volgens de wet een hulpplicht. Dit houdt in dat het strafbaar is om iemand die in levensgevaar verkeert, niet te helpen.

Een chauffeur moet zoals elke burger in een situatie naar beste vermogen handelen. Bij twijfel over bijvoorbeeld het toedienen van de EpiPen, bel 112. De hulpverlener die men dan aan de lijn krijgt, zal aangeven wat te doen.

5.10 Cameratoezicht

Sommige BCT's maken camerabeelden van de mensen die in een taxi zitten. Dit mag niet altijd. Een werkgever mag alleen cameratoezicht houden onder deze voorwaarden:

- De werkgever heeft een duidelijk beleid gemaakt. Hierin staat hoe hij precies wil filmen en waarom.
- De werkgever heeft nagedacht over de gevolgen van het filmen voor iedereen die gefilmd kan worden. En over de vraag of het filmen echt nodig is om zijn doel te bereiken. Het belang van het taxibedrijf moet zwaarder wegen dan de privacy van de mensen die gefilmd kunnen worden.
- In het beleid staat op welke momenten er precies wordt gefilmd (bijvoorbeeld nadat een chauffeur een noodknop indrukt). Een werkgever mag niet constant een werknemer filmen.
- Ook staat erin wie de beelden mag bekijken, en hoe lang de beelden bewaard blijven. De beelden mogen nooit langer bewaard blijven dan vier weken.
- De werkgever moet de passagiers vertellen dat het mogelijk is dat ze worden gefilmd. Ook moet hij uitleggen waarom hij camerabeelden maakt.

5.11 Geheimhoudingsverklaringen

Bij de introductie van de AVG hebben veel werkgevers aan werknemers gevraagd om – voor de bescherming van persoonsgegevens – een geheimhoudingsverklaring te ondertekenen. Soms omdat opdrachtgevers hierom vroegen. Als een werknemer een geheimhoudingsverklaring tekent belooft hij zich aan de eisen van de AVG te houden.

5.12 Bronnen en verwijzingen

- [Algemene Verordening Gegevensbescherming](#)
- [Website Autoriteit Persoonsgegevens](#)

6. Werken na de AOW-leeftijd

6.1	De AOW-gerechtigde leeftijd	<u>29</u>
6.2	Pensioenontslag	<u>29</u>
6.3	Opzegtermijn	<u>29</u>
6.4	Verruimde ketenregeling	<u>30</u>
6.5	Arbeidsongeschiktheid	<u>30</u>
6.6	Aanpassing arbeidsduur	<u>30</u>
6.7	Bronnen en verwijzingen	<u>30</u>

6. Werken na de AOW-leeftijd

6.1 De AOW-gerechtigde leeftijd

De leeftijd waarop de AOW-uitkering ingaat, heet de AOW-gerechtigde leeftijd of AOW-leeftijd. Tot 2013 was de AOW-leeftijd 65 jaar. Sindsdien wordt deze steeds stap voor stap verhoogd. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden.

6.2 Pensioenontslag

De wet maakt het ‘pensioenontslag’ mogelijk (zie [9.3](#)). Dat betekent dat als een werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt, zijn werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen. Op de dag zelf of daarna. De werkgever hoeft hiervoor geen procedure meer te starten bij het UWV of de kantonrechter (voorheen moest dat wél). Goed om te weten: als een werknemer na zijn AOW-leeftijd in dienst treedt, geldt het normale ontslagrecht (zie [hoofdstuk 9](#)).

Pensioenontslagbeding

In veel arbeidsovereenkomsten is een ‘pensioenontslagbeding’ opgenomen. De arbeidsovereenkomst wordt dan automatisch beëindigd bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Zonder opzegging van de werkgever. Werkt een werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd door? Dan ontstaat er een nieuwe arbeidsovereenkomst. De werknemer treedt dan dus opnieuw in dienst, na het bereiken van zijn pensioengerechtigde leeftijd. In dat geval is het niet duidelijk of de werkgever hierna nog gebruik mag maken van het pensioenontslag. Om discussie te voorkomen, kunnen werkgever en werknemer samen besluiten om het pensioenontslagbeding uit de arbeidsovereenkomst te schrappen. Uiteraard moet dit gebeuren vóórdat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

6.3 Opzegtermijn

Voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst met een AOW-gerechtigde geldt een opzegtermijn van 1 maand, ongeacht de duur van het dienstverband. De opzegtermijnen voor werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt vindt u bij [9.3](#), onder het kopje ‘Opzegtermijnen’.

6.4 Verruimde ketenregeling

Werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt mogen maximaal 3 tijdelijke contracten krijgen in 2 jaar. Krijgen ze binnen die 2 jaar een 4e contract, dan is dit een contract voor onbepaalde tijd (zie [1.2](#)). Voor werknemers met de AOW-leeftijd geldt een ruimere ketenregeling. Een werkgever mag hun maximaal 6 tijdelijke contracten aanbieden in een periode van 4 jaar. Pas daarna ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze ruimere regeling geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan *nadat* de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt.

6.5 Arbeidsongeschiktheid

Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt mag de werkgever de overeenkomst de eerste 2 jaar niet opzeggen. Ook hebben beide partijen in deze periode re-integratieverplichtingen (zie [hoofdstuk 8](#)). Voor werknemers met de AOW-leeftijd geldt voor beide regelingen geen 2 jaar, maar maximaal 13 weken. Hierdoor maken werkgevers minder kosten als een werknemer arbeidsongeschikt is. En omdat de re-integratieverplichtingen minder lang duren, hoeven werkgevers geen Plan van Aanpak te maken en uit te voeren.

Arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling

Normaal moet een werkgever de werknemer bij arbeidsongeschiktheid 2 jaar loon doorbetalen. Arbeidsongeschikte werknemers met de AOW-leeftijd hebben recht op een loondoorbetaling van 13 weken.

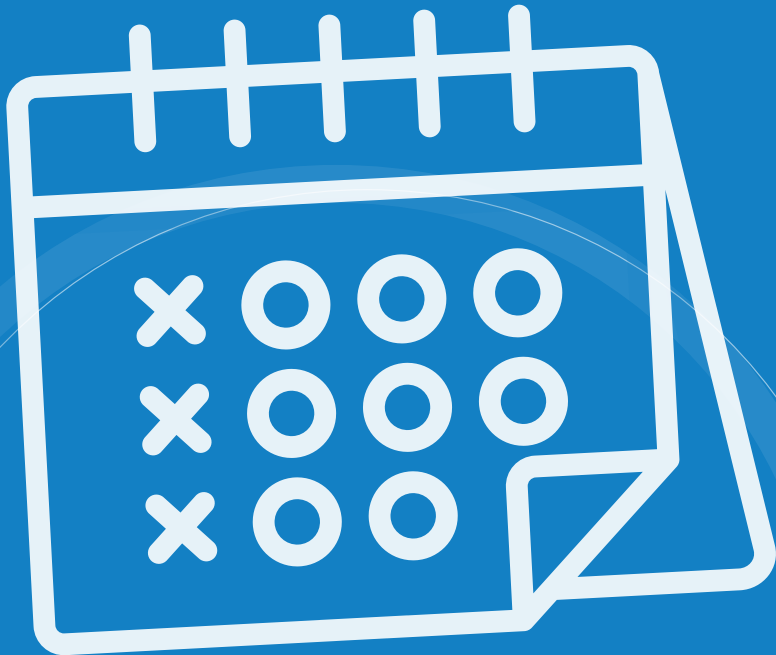
6.6 Aanpassing arbeidsduur

Wil een AOW-gerechtigde werknemer meer of minder uren werken? En dus zijn arbeidsduur aanpassen? Dan is een werkgever niet verplicht om daarmee in te stemmen (voor werknemers die de AOW-leeftijd nog niet hebben bereikt: zie [2.3](#)). Dit staat in de 'Wet flexibel werken' ([artikel 1a](#)).

6.7 Bronnen en verwijzingen

- [Wanneer gaat uw AOW-leeftijd in?](#) (Belastingdienst)
- [Wet Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd](#) (o.a. Ministerie van BZK)

7. Afwezigheid met en zonder behoud van loon



7.1	Verlofregelingen	<u>32</u>
7.2	Afwezigheid met behoud van loon	<u>32</u>
7.3	Afwezigheid zonder behoud van loon	<u>33</u>
7.4	Bronnen en verwijzingen	<u>33</u>

7. Afwezigheid met en zonder behoud van loon

In principe geldt: geen werk, geen loon. Maar er zijn een aantal uitzonderingen op die regel. Zoals betaald (zorg)verlof, arbeidsongeschiktheid ([artikel 7: 629 BW](#)) en andere omstandigheden die 'in redelijkheid' voor rekening van de werkgever komen ([artikel 7:628 BW](#)). Hieronder vertellen we welke omstandigheden dat zijn.

7.1 Verlofregelingen

In de wet zijn allerlei soorten zorgverlof geregeld. Zoals calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. In de cao Taxivervoer zijn hier geen aparte regels voor opgenomen. Op de website van de overheid vindt u een goede en duidelijke [uitleg](#).

7.2 Afwezigheid met behoud van loon

Behalve arbeidsongeschiktheid ([artikel 7:629 BW](#)) zijn er ook andere oorzaken ([artikel 7:628 BW](#)) waardoor de werknemer niet kan werken. En die in redelijkheid voor rekening van de werkgever komen. Deze oorzaken bespreken we hieronder.

Onterecht gegeven ontslag

Heeft de werkgever zonder dringende reden en zonder ontslagvergunning een arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigd? En is de werknemer wél bereid om dit werk te doen? Dan kan de werknemer aanspraak maken op doorbetaling van zijn loon.

Normale bedrijfsrisico's

Normale bedrijfsrisico's zijn meestal voor rekening van de werkgever. Voorbeelden zijn: een defect taxivoertuig, te weinig ritopdrachten, of weersomstandigheden die het werk onmogelijk maken. Ook kan het voorkomen dat werknemers van de opdrachtgever staken, bijvoorbeeld leraren, waardoor er geen werk is (als leraren staken hoeven er geen leerlingen vervoerd te worden en zijn er geen schoolritten nodig).

De eerste 6 maanden

De algemene regel is: als er geen werk is, komt dat voor de rekening van de werkgever. De werknemer krijgt dan wel gewoon loon betaald. Behalve de eerste 6 maanden dat een werknemer in dienst is. Tijdens dat halfjaar hoeft de werkgever volgens de wet geen loon te betalen. Dit moet dan wél schriftelijk zijn vastgelegd. Let op: de afspraak geldt echt *alleen* voor de eerste 6 maanden. Dus wordt er een nieuw contract opgesteld na afloop van een arbeidsovereenkomst? Of wordt iemand die eerst als uitzendkracht werkte in dienst genomen? Dan kan de werkgever niet nóg een keer deze regeling gebruiken.

Schorsing of non-actiefstelling

Stel, een werkgever ontdekt iets waardoor de werknemer moet worden geschorst. Of op non-actief worden gesteld. Dan moet de werkgever het loon tóch doorbetalen. Ook als de werknemer zelf aanleiding heeft gegeven voor die schorsing of non-actiefstelling.

Situatieve arbeidsongeschiktheid

Soms zijn werknemers medisch gezien gewoon geschikt om te werken. Maar vinden ze zelf dat ze door dreigende psychische of lichamelijke klachten *niet* meer kunnen werken. In dit soort gevallen is meestal sprake van een verstoorde werkrelatie. Waarbij de werknemer vindt dat hij onmogelijk verder kan werken en de werkgever het daar niet mee eens is. De vraag is dan: heeft deze werknemer recht op doorbetaling van zijn loon?

Volgens de rechtspraak kan een werknemer zich in zo'n geval beroepen op 'situatieve arbeidsongeschiktheid'. Hiervoor gelden de volgende regels:

- de arbeidsomstandigheden zijn onwerkbaar, en;
- de werkgever kan in redelijkheid verantwoordelijk worden gehouden voor deze onwerkbare arbeidsomstandigheden, en;
- de werknemer heeft (dreigende) lichamelijke of psychische klachten, waardoor de werkgever in redelijkheid niet aan de werknemer mag vragen aan de slag te gaan, en;
- de werknemer heeft er alles aan gedaan om de redenen waardoor hij niet kan werken, weg te nemen.

7.3 Afwezigheid zonder behoud van loon

Soms kan een werknemer niet werken om redenen waar hij in redelijkheid zelf verantwoordelijk voor is. In dat geval hoeft de werkgever

hem niet te betalen als er niet gewerkt wordt. Hieronder beschrijven we om welke gevallen het gaat.

Rijbewijs of chauffeurskaart is verlopen, ingenomen of niet meer verlengd

Laat een chauffeur door slordigheid zijn rijbewijs of chauffeurskaart verlopen, en mag hij daarom niet rijden? Dan hoeft de werkgever hem geen loon te betalen. Hetzelfde geldt als deze documenten van een chauffeur worden ingenomen.

Wordt een rijbewijs of chauffeurskaart om medische redenen niet meer verlengd? Dan moet de werkgever de werknemer wél doorbetalen.

VOG is ingetrokken

Wordt een 'Verklaring Omtrent het Gedrag' (VOG) ingetrokken? En kan een chauffeur daardoor niet werken? Dan is dat voor rekening van de chauffeur zelf.

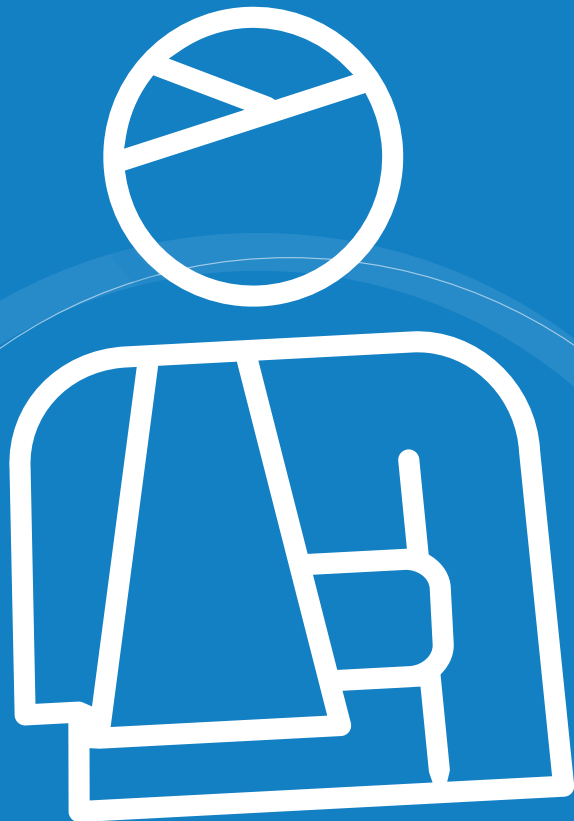
De werknemer is verplicht om het de werkgever direct te laten weten als hij – al dan niet tijdelijk – niet langer bevoegd is om taxivervoer te verrichten (zie cao Taxivervoer, artikel 1.8.1).

Detentie

Een werknemer die in detentie zit hoeft niet te worden doorbetaald.

7.4 Bronnen en verwijzingen

- Informatie over 'situatieve arbeidsongeschiktheid' (arbeidsrechtadvocaten Van Gelderen)



8. Arbeidsongeschiktheid

8.1	Spoor 1 en spoor 2	<u>35</u>
8.2	Wet Verbetering Poortwachter (WVP)	<u>36</u>
8.3	Als de werkgever niet meewerkt	<u>37</u>
8.4	Als de werknemer niet meewerkt	<u>37</u>
8.5	WIA-uitkering	<u>37</u>
8.6	Passende arbeid	<u>38</u>
8.7	Nieuw bedongen arbeid	<u>39</u>
8.8	Op papier arbeidsongeschikt houden	<u>39</u>
8.9	Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid	<u>40</u>
8.10	Arbeidsongeschikt worden tijdens vakantie	<u>40</u>
8.11	Bronnen en verwijzingen	<u>40</u>

8. Arbeidsongeschiktheid

Is een werknemer arbeidsongeschikt? Dan zijn zowel werkgever als werknemer wettelijk verplicht er alles aan te doen om de ‘re-integratie’ van de werknemer zo snel mogelijk te laten verlopen. Met re-integratie wordt bedoeld: de werknemer weer aan het werk krijgen. Dit kan bij zijn huidige werkgever of – als dat niet mogelijk is – bij een andere werkgever (zie [8.1](#)).

De re-integratie verloopt volgens een vast tijdschema (zie [8.2](#)). De eerste 2 jaar betaalt de werkgever het loon van de werknemer door. Dit heet de ‘loondoorbetalingsverplichting’. Voor AOW-gerechtigden geldt een andere bepaling (zie hoofdstuk [6.5](#)). Is de werknemer na 2 jaar nog steeds (deels) ziek? Dan kan hij een WIA-uitkering aanvragen (zie [8.5](#)).

Voor re-integratie gelden bepaalde regels. Zo geldt er een *opzegverbod*. Dit betekent dat de werkgever het contract van een zieke werknemer in principe niet mag beëindigen. (Zie hiervoor ook [9.3](#), onder het kopje ‘Opzegverboden’). Ook moet de werkgever er alles aan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen en moet hij de werknemer als dat nodig is op zijn verplichtingen wijzen. Doet een werkgever dit niet? Dan loopt hij het risico dat het UWV de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte verlengt. De werkgever moet het loon van de arbeidsongeschikte werknemer dan maximaal 1 jaar langer doorbetalen, bovenop de gebruikelijke 2 jaar. Dit heet een ‘loonsanctie’.

8.1 Spoor 1 en spoor 2

In het re-integratietraject wordt vaak gesproken over ‘spoor 1’ en ‘spoor 2’. Met ‘spoor 1’ wordt bedoeld: terugkeer naar de eigen werkplek, bij dezelfde werkgever. Soms moet de werkgever daarvoor de functie, de werkplek of de werktijden aanpassen. Zodat de werknemer het werk daarna wél kan uitvoeren. Bijvoorbeeld als een chauffeur het werk nog wel kan doen, maar daarvoor een speciale stoel nodig heeft. Als hetzelfde werk niet mogelijk is, moet de werkgever op zoek naar ander, passend werk (zie [8.6](#)). Maar soms lukt dat niet. In dat geval is de werkgever verplicht om uit te zoeken of de arbeidsongeschikte werknemer bij een *andere* werkgever aan de slag kan. Dat traject noemen we ‘spoor 2’.

De werkgever is verplicht om de mogelijkheden van spoor 2 te onderzoeken. Doet hij dat niet, of niet op tijd? Dan riskeert hij een loonsanctie. De werknemer is ook verplicht om mee te werken aan de stappen die nodig zijn voor spoor 2. Ook moet hij een baan bij een andere werkgever accepteren, als deze baan geschikt is (hij hoeft overigens niet meteen ‘alles’ te accepteren). Meestal is een spoor 2-traject pas aan de orde nadat een werknemer al meer dan een jaar arbeidsongeschikt is. Spoor 2 moet in ieder geval worden ingezet na een jaar arbeidsongeschiktheid (tenzij het op dat moment zeker is dat de werknemer binnen 3 maanden volledig terugkeert). Maar soms is het na een paar maanden al duidelijk dat een werknemer niet naar zijn eigen werkgever kan terugkeren. In zo’n geval gelden de verplichtingen om spoor 2 te volgen dus eerder – zowel voor de werkgever als voor de werknemer.

8.2 Wet Verbetering Poortwachter (WVP)

De 'Wet Verbetering Poortwachter' (WVP) verplicht werkgevers en werknemers om binnen een bepaalde periode een aantal acties te ondernemen. Zo moeten de werkgever en werknemer vanaf dag één alle acties en afspraken bijhouden in een 're-integratiedossier'. Denk bijvoorbeeld aan de afspraken met de bedrijfsarts. Ook moeten de werkgever en werknemer samen een Plan van Aanpak maken. Tijdens de re-integratieperiode moet de werkgever regelmatig contact hebben met de arbeidsongeschikte werknemer: minimaal 1 keer in de 6 weken.

De verplichtingen van werknemer en werkgever

Week 1

- Wordt een werknemer arbeidsongeschikt? En lijkt het te gaan om langdurige arbeidsongeschiktheid? Dan moet de werkgever dit zo spoedig mogelijk melden bij de bedrijfsarts.

Na 6 weken

- Is de werknemer 6 weken arbeidsongeschikt? Dan moet de bedrijfsarts een *probleemanalyse* maken. Hierin staat uitgelegd waarom de werknemer niet meer kan werken. En wat zijn herstel mogelijkheden zijn. En ook: wanneer de werknemer denkt het werk weer op te kunnen pakken.

6 tot 8 weken

- In overleg met de werknemer stelt de werkgever een *Plan van Aanpak* op. Dit moet gebeuren binnen 8 weken nadat is gemeld dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Of uiterlijk 2 weken na het opstellen van de probleemanalyse. In het Plan van Aanpak staat beschreven wat de werkgever en werknemer gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Het plan is een onderdeel van het re-integratiedossier.
- Iedere 6 weken moet de werkgever de voortgang met de werknemer bespreken.
- Samen met de werknemer kiest de werkgever een *casemanager*. Deze persoon begeleidt en controleert de uitvoering van het Plan van Aanpak.

In week 42

- Is de werknemer na 41 weken nog steeds ziek? Dan moet de werkgever dit in de 42e week melden bij het UWV.

Na week 46

- Blijft de werknemer naar verwachting lange tijd arbeidsongeschikt? Dan volgt tussen week 46 en 52 een *eerstejaarsevaluatie*. Werkgever en werknemer evalueren dan het afgelopen jaar. Samen stellen ze vast wat ze willen bereiken in het tweede jaar dat de werknemer arbeidsongeschikt is. En hoe ze dat gaan aanpakken.

Week 87

- Is de werknemer na 87 weken nog steeds niet volledig aan de slag? Dan stelt de werkgever in overleg met de werknemer een *re-integratieverslag* op. Hierin staan alle afspraken en concrete resultaten van de geplande terugkeer naar werk.
- Ook ontvangt de werknemer na 87 weken een formulier van het UWV waarmee hij een WIA-uitkering kan aanvragen (zie [8.5](#)).

8.3 Als de werkgever niet meewerkt

Het komt voor dat werkgevers het advies van een bedrijfsarts naast zich neerleggen. Hiermee riskeren ze een loonsanctie.

8.4 Als de werknemer niet meewerkt

Als een werknemer zich arbeidsongeschikt meldt, gelden er bepaalde verplichtingen. Werkt de werknemer niet mee? Dan mag de werkgever zijn loon tijdelijk inhouden of stopzetten.

Niet meewerken aan beoordeling bedrijfsarts – loon opschorten

Na een ziekmelding moet een werknemer door de bedrijfsarts laten beoordelen of hij daadwerkelijk arbeidsongeschikt is. Dit doet hij op verzoek van zijn werkgever. Weigert een werknemer aan zo'n onderzoek mee te werken? Dan mag de werkgever het loon van de werknemer opschorten. Dit betekent dat hij het loon tijdelijk inhoudt, zolang de werknemer niet meewerkt. De werkgever moet zijn werknemer dan wél eerst in een brief hebben gewaarschuwd. Stuurt hij deze brief niet, dan

is de opschorting niet geldig. Meldt de werknemer zich later alsnog bij de bedrijfsarts? En stelt de arts vast dat hij inderdaad arbeidsongeschikt is? Dan moet de werkgever het loon weer met terugwerkende kracht uitbetalen. Vanaf het moment dat hij het loon had opgeschort.

Niet meewerken aan re-integratie – loon stopzetten

Heeft een bedrijfsarts vastgesteld dat een werknemer arbeidsongeschikt is? Dan kunnen de werknemer en werkgever aan de slag met de re-integratie. Komt een werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet na? Dan kan de werkgever zijn loon stopzetten. Bijvoorbeeld als de werknemer niet meewerkt bij het opstellen van een Plan van Aanpak. Of als hij geen 'passende arbeid' wil uitvoeren. Zo'n loonstop moet de werkgever, net als de opschorting, eerst per brief aankondigen.

In het uiterste geval: beëindigen van het dienstverband

Werkt een werknemer na het toepassen van een loonstop nog altijd niet mee? Dan kan de werkgever een nóg zwaardere sanctie toepassen. Want in zo'n geval kan het zo zijn dat het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid wordt doorbroken. En kan de werkgever dus proberen om het dienstverband met zijn werknemer te beëindigen. In de praktijk gebeurt dit overigens niet vaak.

8.5 WIA-uitkering

Als een werknemer langdurig of ernstig ziek is, kan hij een WIA-uitkering bij het UWV aanvragen. 'WIA' staat voor 'Wet Werk en Inkomen

naar Arbeidsvermogen'. Het UWV beoordeelt bij een aanvraag of de werkgever en de werknemer genoeg hebben gedaan om een uitkering te voorkomen. Is dat niet zo? Dan kan het UWV de werkgever een loonsanctie opleggen.

De WIA bestaat uit 2 soorten uitkeringen:

- De 'WGA'-uitkering ('Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeids- geschikten'). Deze uitkering is bedoeld voor werknemers die 2 jaar of langer ziek zijn, en (in de toekomst) kunnen werken.
- De 'IVA'-uitkering ('Inkomensvoorziening Volledig Arbeids- ongeschikten'). Deze uitkering is bedoeld voor werknemers die niet of nauwelijks kunnen werken, en waarbij de kans klein is dat ze herstellen.

Bij een WIA-uitkering wordt het dienstverband niet automatisch beëindigd. Maar er is in elk geval geen loondoorbetalingsverplichting meer. Werkt een werknemer naast een WIA-uitkering? Dan moet de werkgever dit werk wél uitbetalen. Als een werkgever het dienstverband wil beëindigen, gelden de gewone ontslagregels. Als het dienstverband eindigt, loopt de WIA-uitkering gewoon door. Verder gelden er bij de IVA-uitkering géén re-integratieverplichtingen, en bij de WGA-uitkering wél.

Een werknemer kan een WIA-uitkering aanvragen vanaf de 88e tot uiterlijk de 93e ziekte week. Als al eerder duidelijk is dat de werknemer

volledig (80% of meer) en duurzaam arbeidsongeschikt is, kan hij vanaf de 3e tot de 68e ziekte week een vervroegde WIA (IVA)-uitkering aanvragen.

8.6 Passende arbeid

Soms is het voor een werknemer niet mogelijk om terug te keren naar zijn eigen functie. In dat geval moet de werkgever zoeken naar 'passende arbeid'. Daarbij bepaalt de werkgever of arbeid passend is of niet. Hij vraagt daarbij advies van de bedrijfsarts, of van een arbeidsdeskundige. Soms verschillen de werkgever en werknemer van mening over de vraag of het werk passend is. Vindt de werkgever dat de arbeid wél passend is, dan kan hij van zijn werknemer eisen om het werk uit te voeren. Doet de werknemer dit niet? Dan kan de werkgever besluiten om – na een waarschuwing – géén loon uit te betalen.

Deskundigenoordeel bij meningsverschil

Vindt een werknemer dat het aangeboden werk *niet* passend is, dan kan hij het UWV om een zogenaamd 'deskundigenoordeel' vragen. Oordeelt het UWV dat de werkgever gelijk heeft? Dan moet de werknemer alsnog de passende arbeid uitvoeren. Doet hij dit niet, dan krijgt hij nog steeds geen loon uitbetaald. Krijgt de werknemer gelijk? Dan moet de werkgever alsnog het loon uitbetalen. Met terugwerkende kracht, vanaf het moment dat het loon niet meer werd uitbetaald. Weigert een werkgever dat? Dan kan de werknemer met het deskundigenoordeel in de hand naar de rechter stappen, om de werkgever te dwingen toch te betalen.

8.7 Nieuw bedongen arbeid

Bij arbeidsongeschiktheid eindigt na 104 weken de verplichting voor de werkgever om het loon door te betalen. Het kan voorkomen dat een werknemer gedurende 104 weken arbeidsongeschikt is, maar dat hij na die periode van 104 weken wél in staat is om passende arbeid uit te voeren. (De werknemer is dan nog wel arbeidsongeschikt voor zijn ‘bedongen’ werk: zijn eigen, overeengekomen werk.)

Een voorbeeld

Een zieke taxichauffeur is na het einde van de wachttijd (2 jaar ziekte) nog steeds niet in staat om taxivervoer te verrichten. Tijdens zijn re-integratie heeft hij passend werk verricht in de vorm van het bemannen van de taxicentrale voor een paar uur per week. Dit vervangende werk is ook na afloop van de wachttijd beschikbaar, zodat de chauffeur deze passende werkzaamheden na de wachttijd voortzet.

In dat geval moeten de uren die hij met de passende arbeid maakt uiteraard wél uitbetaald worden. Ook heeft hij alleen recht op loon als hij arbeid verricht. Deze passende arbeid kan later ‘nieuw bedongen arbeid’ worden.

In sommige gevallen ontstaat – als er maar genoeg tijd overheen gaat – min of meer vanzelf een moment waarop er sprake is van ‘nieuw bedongen arbeid’. Of dat ook werkelijk het geval is, hangt van allerlei omstandigheden af. Hier geldt dus geen algemene regel voor.

De werkgever en werknemer kunnen ook direct samen bepalen dat er hierbij sprake is van ‘nieuw bedongen arbeid’. En dit schriftelijk vastleggen, in een nieuwe arbeidsovereenkomst. Wordt de werknemer hierna toch weer arbeidsongeschikt? Dan begint de telling van 104 weken opnieuw.

8.8 Op papier arbeidsongeschikt houden

Is de re-integratie succesvol? En kan de werknemer het overeengekomen werk weer volledig uitvoeren? Dan moet de werkgever de werknemer als ‘hersteld’ melden bij het UWV. Soms houdt een werkgever een werknemer ‘op papier’ gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Voor 1% bijvoorbeeld, of voor 10%. Het kan natuurlijk dat een werkgever eerst wil aankijken of de werknemer ook daadwerkelijk volledig hersteld is. Dat mag in de regel zo’n 4 weken duren. Daarna wordt het lastig voor de werkgever om aan te tonen dat hij niet zeker weet of zijn werknemer wel helemaal hersteld is. Zeker als hiervoor geen medische redenen zijn.

Is een werknemer het niet eens met het feit dat hij op papier nog steeds deels arbeidsongeschikt is? Dan kan hij het UWV om een deskundigenoordeel vragen. Een deskundige bepaalt dan of hij zijn werk volledig kan uitvoeren. Krijgt de werknemer gelijk, dan moet de werkgever hem als hersteld melden. En dit schriftelijk vastleggen. Ook moet hij financiële correcties doorvoeren, als dat nodig is. Zo moet hij voor de periode waarin de werknemer eigenlijk al hersteld was, het verschil terugbetalen tussen het uitbetaalde ziektegeld en het gewone loon waar de werknemer na zijn herstel recht op had.

8.9 Vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid

Tijdens arbeidsongeschiktheid bouwen werknemers gewoon vakantierechten op. Een werknemer die aan het re-integreren is, kan ook vakantiedagen opnemen. Net als bij volledig gezonde werknemers vervallen zijn vakantiedagen als hij ze niet gebruikt. Maar: blijkt een werknemer op geen enkele manier in staat om te re-integreren? En kan hij dus ook geen verlof opnemen? Dan komen zijn vakantiedagen *niet* te vervallen (artikel 7:640a BW). En kan hij die dus op een later moment alsnog opnemen.

Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen

Goed om te weten: elke werknemer heeft jaarlijks recht op wettelijke vakantiedagen en 'bovenwettelijke' vakantiedagen (zie [cao Taxivervoer](#), artikel 4.1). De wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na het jaar waarin ze zijn opgebouwd. De bovenwettelijke vakantiedagen vervallen pas na 5 jaar ([artikel 7:642 BW](#)).

8.10 Arbeidsongeschikt worden tijdens vakantie

Meldt een werknemer zich *tijdens* de vakantie arbeidsongeschikt?

Dan gaat de rest van zijn vakantie niet meer af van zijn opgebouwde vakantiedagen. Na de melding kan de werkgever gewoon de 'normale' stappen volgen die nodig zijn in het geval van arbeidsongeschiktheid. Zoals een bezoek aan de bedrijfsarts inplannen. De werkgever kan zijn

werknemer vragen om zich meteen na thuiskomst te melden bij de bedrijfsarts.

Soms komt het voor dat een werknemer *in het buitenland* op vakantie is, en daar arbeidsongeschikt wordt. En dat hij, vanwege die arbeidsongeschiktheid, niet meteen naar huis kan komen. In zo'n geval is het voor een werkgever in Nederland lastiger om te laten controleren of de werknemer inderdaad arbeidsongeschikt is. Hij kan de werknemer dan vragen om zich te melden bij een controlerende instantie in het land waar hij op dat moment is. Als dit land een EU-land is, of een verdragsland, kan de werkgever die controle laten verlopen via een instantie in het buitenland die vergelijkbaar is met het UWV.

Als een werkgever een contract wil afsluiten met een arbodienst, is het raadzaam als hij eerst vraagt hoe deze arbodienst de controle in het buitenland heeft geregeld. Dus: welke faciliteiten deze arbodienst voor hem kan regelen als een werknemer ziek wordt in het buitenland, hoe de controles in het buitenland verlopen en hoe de arbodienst de terugkoppeling van de buitenlandse instantie verwerkt.

8.11 Bronnen en verwijzingen

- [Re-integratietraject van zieke werknemers](#) (UWV)
- [Uw werknemer is langdurig ziek](#) (UWV)
- [Na de WIA-beoordeling](#) (UWV)
- [Deskundigenoordeel: als de re-integratie vastloopt](#) (UWV)
- [Wet Verbetering Poortwachter](#) (o.a. Ministerie van BZK)

9. Het einde van een arbeidsovereenkomst

9.1	Einde 'van rechtswege'	<u>42</u>
9.2	Beëindigen 'met wederzijds goedvinden'	<u>42</u>
9.3	Opzegging van een arbeidsovereenkomst	<u>43</u>
9.4	Ontbinding via de kantonrechter	<u>49</u>
9.5	De 'transitievergoeding' (ontslagvergoeding)	<u>49</u>
9.6	Bronnen en verwijzingen	<u>51</u>



9. Het einde van een arbeidsovereenkomst

Aan een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren een einde komen, namelijk:

- ‘van rechtswege’ (als een arbeidsovereenkomst automatisch eindigt), zie [9.1](#);
- ‘met wederzijds goedvinden’ (als de werkgever en de werknemer het samen eens zijn over de beëindiging), zie [9.2](#);
- door opzegging, zie [9.3](#);
- door ontbinding, zie [9.4](#).

9.1 Einde ‘van rechtswege’

In sommige gevallen eindigt een arbeidsovereenkomst automatisch, zonder dat de werkgever of werknemer iets hoeft te doen. Dit wordt ‘einde van rechtswege’ genoemd. Dat is bijvoorbeeld het geval als een tijdelijke arbeidsovereenkomst afloopt. Of als de werknemer overlijdt. Ook een arbeidsovereenkomst met een pensioenontslagbeding (zie [6.2](#)) eindigt automatisch, als de AOW-leeftijd is bereikt.

Aanzegplicht bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst

Bij het aflopen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst geldt voor de werkgever een ‘aanzegplicht’. Dat betekent dat hij minimaal 1 maand vóór de einddatum schriftelijk moet laten weten of hij de arbeidsovereenkomst wel of niet verlengt. Wil de werkgever het contract bijvoorbeeld niet verlengen? Maar heeft hij dit niet schriftelijk laten weten? Dan moet hij een extra maandloon aan de werknemer betalen. Laat de werkgever te laat weten dat hij het contract niet wil verlengen,

maar wél binnen 1 maand voor het contract afloopt? Dan moet de werkgever het loon uitbetalen over de periode dat hij te laat is met ‘aanzeggen’.

Uitkering bij overlijden werknemer

Als een werknemer overlijdt, dan betaalt de werkgever een ‘overlijdensuitkering’ aan de nabestaanden. Het gaat daarbij om een bedrag van 1 maandloon. Ook moet de werkgever het loon uitbetalen tot en met de dag waarop de werknemer is overleden.

Een overlijdensuitkering wordt betaald aan de echtgenoot, de ongehuwd samenwonende partner of de minderjarige kinderen ([artikel 7:674 BW](#)). Zijn die er niet? Dan gaat de uitkering naar degene met wie de overledene in gezinsverband leefde, en voor wie hij (financieel) verantwoordelijk was. Is die er ook niet? Dan hoeft de werkgever géén uitkering te betalen.

9.2 Beëindigen ‘met wederzijds goedvinden’

Zijn de werkgever en de werknemer het samen eens over de beëindiging van een arbeidsovereenkomst? En ook over de datum waarop dat gebeurt? Dan eindigt de arbeidsovereenkomst ‘met wederzijds goedvinden’. Dit gaat via een zogenaamde schriftelijke ‘vaststellingsovereenkomst’ (VSO), ook wel ‘beëindigingsovereenkomst’ genoemd. De arbeidsovereenkomst hoeft dan niet te worden opgezegd. Er hoeft dus in principe ook geen rekening te worden gehouden met een opzegtermijn.

Maar in de praktijk gebeurt dit meestal wél, omdat dit belangrijk is voor de WW-rechten van de werknemer (zie de volgende alinea). Verder is er geen ontslagvergunning nodig van het UWV (zie 9.3, kopje ‘Opzegging met toestemming van het UWV’). En hoeft de werkgever geen ‘transitievergoeding’ (ontslagvergoeding) te betalen. Maar het staat de werkgever en werknemer wel vrij om afspraken over een ontslagvergoeding te maken (zie 9.5). Een werknemer mag zich later nog bedenken en de VSO ontbinden. Als de bedenkttermijn is vastgelegd in de VSO is deze termijn 14 dagen. Is de bedenkttermijn niet vastgelegd? Dan geldt een termijn van 3 weken.

WW-uitkering bij beëindiging met wederzijds goedvinden

Wordt een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd, dan heeft dit geen gevolgen voor het recht van de werknemer op een WW-uitkering. Een werknemer kan dus gewoon een WW-uitkering aanvragen. Maar: dan moet wél zijn vastgelegd dat het initiatief voor de beëindiging bij de werkgever ligt. En dat de beëindiging dus niet de schuld is van de werknemer. Verder heeft de werknemer pas recht op een WW-uitkering als de wettelijke opzegtermijn van zijn contract verstreken is. Ook als de werknemer en werkgever samen besloten hebben zich niet aan de opzegtermijn te houden.

9.3 Opzegging van een arbeidsovereenkomst

Redelijke grond

Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst opzeggen als daar een goede reden (‘redelijke grond’) voor is. De werkgever zal dan wel moeten aantonen dat het niet mogelijk is om de werknemer binnen de opzegtermijn over te plaatsen naar een andere functie – bijvoorbeeld met behulp van scholing (artikel 7:669 BW).

Wat zijn redelijke ontslaggronden?

- a) Bedrijfseconomische redenen – als er door de slechte financiële situatie (of door een reorganisatie) van een bedrijf zo veel minder werk beschikbaar is dat er binnen 26 weken werkplekken moeten verdwijnen.
- b) Langdurige arbeidsongeschiktheid – als een werknemer 2 jaar of langer arbeidsongeschikt is.
- c) Frequent arbeidsongeschiktheidsverzuim.
- d) Blijvend disfunctioneren – ook na een verbetertraject, en niet omdat de werknemer arbeidsongeschikt is.
- e) Verwijtbaar handelen of nalaten.
- f) Werkweigering vanwege gewetensbezwaren.
- g) Een verstoorde arbeidsverhouding – als deze verhouding ernstig en al lange tijd verstoord is. Als de oorzaak hiervan vooral bij de werkgever ligt, is dit over het algemeen *geen* redelijke ontslaggrond.

h) Andere gronden waardoor de arbeidsovereenkomst niet kan worden voorgezet. Bijvoorbeeld: de werknemer heeft geen verblijfsvergunning, zijn VOG is ingetrokken (en die heeft hij nodig voor zijn functie), of hij zit in detentie. Deze ontslaggrond mag niet worden gebruikt om een andere ontslaggrond te 'repareren' – bijvoorbeeld als er *wel* sprake is van blijvend disfunctioneren (ontslaggrond d), maar de werkgever *geen* verbetertraject heeft ingezet (een voorwaarde voor ontslaggrond d). In dat geval mag de werkgever dus niet ontslaggrond h inzetten.

Wederindienstredingsvoorwaarde

Wordt een werknemer om bedrijfseconomische redenen ontslagen? En worden zijn werkzaamheden binnen 26 weken door een nieuwe werknemer of uitzendkracht uitgevoerd? Dan kan de werknemer de werkgever via de kantonrechter verzoeken het ontslag terug te draaien. Of de werknemer kan een vergoeding eisen. Hij maakt in dat geval gebruik van de zogenaamde 'wederindienstredingsvoorwaarde' (artikel 7:681 lid 1 sub d BW).

Opzegverboden

In bepaalde situaties mag een werkgever een werknemer in principe niet ontslaan (alleen onder bepaalde voorwaarden, zie hieronder). Dat zijn de *opzegverboden*. Een werkgever mag nooit een werknemer ontslaan *om deze redenen*:

- om zijn geloof, handicap, geslacht, of andere discriminerende redenen;
- omdat de werknemer lid is van een vakbond;
- omdat de werknemer ouderschapsverlof wil opnemen;
- omdat het bedrijf wordt overgenomen.

Als de werkgever een geldige andere reden heeft om de werknemer te ontslaan die niets te maken heeft met het opzegverbod, mag dit wel. Maar bovenstaande punten mogen nooit de reden voor ontslag zijn.

Een werkgever mag het dienstverband van een werknemer in principe niet opzeggen *in deze situaties*:

- de werknemer is op dat moment arbeidsongeschikt, of zwanger;
- de werknemer heeft bevallingsverlof, of is korter dan 6 weken na afloop daarvan weer aan het werk;
- de werknemer heeft dienstplicht;
- de werknemer is lid van de OR of PVT;
- de werknemer is lid geweest van de OR, PVT, voorbereidingscommissie, of heeft zich op de kandidatenlijst hiervan geplaatst. Of de werknemer is arbodeskundige of functionaris gegevensbescherming geweest, of heeft zich hiervoor kandidaat gesteld.

Hier zijn wel uitzonderingen op. Een werkgever mag het dienstverband opzeggen, ook als er een opzegverbod geldt, in deze gevallen (zie ook 'Opzegging zonder toestemming van het UWV' in deze paragraaf):

- de werknemer stemt in met zijn ontslag;
- de werknemer zit nog in zijn proeftijd;
- bij 'pensioenontslag';
- het bedrijf gaat failliet;
- bij ontslag op staande voet.

Ook de kantonrechter moet rekening houden met de opzegverboden en kan alleen tot ontbinding overgaan als het opzegverbod niet *de reden* is dat de overeenkomst wordt ontbonden. Als een werknemer ziek is, kan de kantonrechter bijvoorbeeld toch overgaan tot ontbinding in verband met een verstoorde arbeidsrelatie, als deze verstoring niets te maken heeft met de ziekte (voor ontbinding via de kantonrechter, zie 9.4).

Opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid

In principe mag een werkgever een overeenkomst *niet* opzeggen als de werknemer arbeidsongeschikt is. Dit 'opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid' geldt tijdens de wachttijd van 104 weken. In sommige gevallen mag een werkgever *wel* tijdens de wachttijd opzeggen:

- als de werkgever al een ontslagvergunning bij het UWV heeft aangevraagd op de dag dat de werknemer arbeidsongeschikt wordt.
- als de werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie.

Een werkgever mag in het geval van een zieke werknemer in ieder geval *niet* opzeggen als de baan verdwijnt om bedrijfseconomische redenen. *Tenzij* een zieke werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt, zelfs niet nadat hij al een aanmaning heeft gehad en zijn loon al is gestopt. In dat geval kan een werkgever hem toch via de kantonrechter ontslaan.

Blijkt uit de eindbeoordeling van het UWV dat een werkgever te weinig aan de re-integratie heeft gedaan? En krijgt de werkgever een loonsanctie opgelegd? Dan wordt het opzegverbod met maximaal 1 jaar verlengd. Bij een AOW-gerechtigde geldt bij arbeidsongeschiktheid overigens een opzegverbod van 13 weken (zie 6.5).

Opzegtermijnen

Werkgevers én werknemers moeten zich houden aan de wettelijke opzegtermijnen.

Opzegtermijnen voor werkgevers

De wettelijke opzegtermijn voor werkgevers hangt af van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is. Hoe langer de werknemer in dienst is geweest, hoe langer de opzegtermijn. Dat ziet er zo uit:

- minder dan 5 jaar in dienst: 1 maand;
- 5 tot 10 jaar in dienst: 2 maanden;
- 10 tot 15 jaar in dienst: 3 maanden;
- 15 jaar of langer in dienst: 4 maanden.

Een werkgever en werknemer kunnen samen ook een langere opzegtermijn afspreken, van maximaal 6 maanden. Deze moet dan schriftelijk worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. En de opzegtermijn voor de werkgever moet dan 2 keer zo lang zijn als de opzegtermijn voor de werknemer.

Opzegtermijn voor de werknemer

Voor werknemers is de opzegtermijn 1 maand. Behalve als er in de arbeidsovereenkomst andere afspraken staan.

Op welke dag van de maand moet worden opgezegd?

- De opzegging van de arbeidsovereenkomst is altijd per einde van de maand, tenzij in een schriftelijke overeenkomst of door het gebruik anders is bepaald. Dit is bepaald in artikel 7:672 lid 1 BW en betekent dat als er wordt opgezegd op de 14e van een maand, de opzegtermijn in principe begint op de 1e van de volgende maand. Wanneer de werknemer zich niet aan de opzegtermijnen en bepalingen houdt, dan eindigt de arbeidsovereenkomst weliswaar op de datum waartegen is opgezegd, maar is de opzegging onrechtmatig en is een schadeplicht van toepassing.
- Maar gaat het om een ontslag tijdens een proeftijd? Dan kan een arbeidsovereenkomst in principe elke dag worden opgezegd. De overeenkomst eindigt dan direct.

Opzegging zonder toestemming van het UWV

In sommige gevallen kan een overeenkomst worden opgezegd zonder dat hier toestemming voor nodig is van het UWV of van de kantonrechter.

Ook als er een opzegverbod geldt. Dit kan in deze gevallen:

1. de werknemer stemt in met zijn ontslag;
2. de werknemer neemt zelf ontslag;
3. de werknemer zit nog in zijn proeftijd;
4. bij 'pensioenontslag';
5. het bedrijf gaat failliet;
6. bij ontslag op staande voet.

1. De werknemer stemt in met zijn ontslag

Het kan zijn dat een werknemer instemt met het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst. In dat geval laat hij dit schriftelijk weten. In deze situatie geldt de wettelijke opzegtermijn, en heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. Want het initiatief van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ligt bij de werkgever. Is een werknemer het later tóch niet eens met zijn ontslag? Dan kan hij zijn instemming binnen 14 dagen weer intrekken. Dat moet hij per brief melden aan zijn werkgever. En hij hoeft geen reden op te geven.

2. De werknemer neemt zelf ontslag

Als een werknemer zijn arbeidsovereenkomst zelf wil beëindigen, hoeft hij hiervoor geen ontslagvergunning aan te vragen. Wel moet hij zich houden aan de wettelijke opzegtermijn van 1 maand. Behalve als

in de arbeidsovereenkomst een andere opzegtermijn (van maximaal 6 maanden) is afgesproken. In dat geval moet de werknemer zich aan de opzegtermijn van de overeenkomst houden. Tijdens een proeftijd kan een werknemer de arbeidsovereenkomst op elk moment opzeggen. Er geldt dan geen opzegtermijn.

Gaat het om een tijdelijke arbeidsovereenkomst? Dan kan de werknemer zelf ontslag nemen als in de arbeidsovereenkomst een 'tussentijds opzegbeding' is opgenomen. Is er geen 'tussentijds opzegbeding' opgenomen en neemt de werknemer toch zelf ontslag? Dan is hij schadeplichtig, gelijk aan het loon over de resterende contractduur.

Als aan de voorwaarden onder de volgende 2 bullets wordt voldaan, dan kan de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigen als in de arbeidsovereenkomst geen tussentijds opzegbeding is opgenomen:

- werkgever en werknemer zijn het allebei met het ontslag eens;
- beide partijen geven hier schriftelijk toestemming voor.

De werknemer moet zich ook in dit geval nog steeds aan de opzegtermijn houden.

3. De werknemer zit nog in zijn proeftijd

Tijdens een proeftijd kunnen werkgever én werknemer de arbeidsovereenkomst opzeggen zonder dat hier toestemming van het UWV of de kantonrechter voor nodig is. Er geldt dan geen opzegtermijn.

En er gelden ook geen 'opzegverboden'. Maar een werkgever mag een werknemer niet in de proeftijd ontslaan:

- om zijn geloof, handicap, geslacht, of andere discriminerende redenen;
- omdat de werknemer lid is van een vakbond;
- omdat de werknemer ouderschapsverlof wil opnemen;
- omdat het bedrijf wordt overgenomen (zie 'Opzegverboden' in de vorige paragraaf).

4. Pensioenontslag

De wet maakt het 'pensioenontslag' mogelijk (zie 6.2). Dat betekent dat, als een werknemer de AOW-leeftijd bereikt, zijn werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen. Dit kan zowel op de datum van het bereiken van de AOW-leeftijd, als op een later moment. De werkgever hoeft hiervoor dus geen procedure te starten bij het UWV of bij de kantonrechter. Als een werknemer ná zijn AOW-leeftijd in dienst treedt, geldt het pensioenontslag overigens niet. Voor de goede orde: er zijn ook arbeidsovereenkomsten met een pensioenontslagbeding. Deze eindigen automatisch als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

5. Het bedrijf gaat failliet

Gaat een onderneming failliet, dan kan een 'curator' een arbeidsovereenkomst opzeggen. (Een curator is de persoon die het faillissement verder afhandelt. Meestal is dat een advocaat.) De curator hoeft daarvoor geen toestemming te vragen bij het UWV of bij de rechter.

Want hij is gemachtigd door de rechter-commissaris. Een curator moet zich wel aan de geldende opzegtermijn houden (waarbij een maximale opzegtermijn van 6 weken geldt). In deze situatie gelden *geen* opzegverboden.

Het UWV neemt de volgende betalingen over:

- Het loon vanaf de datum van het faillissement tot aan het einde van de opzegtermijn (maximaal 6 weken). Daar horen bijvoorbeeld ook de gebruikelijke toeslagen, het vakantiegeld en de pensioenpremies bij.
- Achterstallig (nog niet betaald) loon, voor een periode van maximaal 13 weken vóór de opzegdatum. Daar valt bijvoorbeeld ook onder: prestatietoeslag, dienstjarentoeslag, ploegentoeslag, overwerk, spaarregelingen, reisure, kilometervergoeding en andere toeslagen en cao-vergoedingen.
- Achterstallige vakantietoeslag en vakantierechten over een periode van maximaal 1 jaar. Deze periode wordt teruggerekend vanaf het einde van de opzegtermijn.
- Andere achterstallige betalingen, zoals pensioenpremies. Ook deze betaalt het UWV over een periode van maximaal 1 jaar, teruggerekend vanaf het einde van de opzegtermijn.

6. Ontslag op staande voet

Ontslag 'op staande voet' betekent: direct ontslag, vanwege een dringende reden. Zonder toestemming van het UWV of de kantonrechter. En zonder opzegtermijn. Een werkgever mag een werknemer in bepaalde gevallen op staande voet ontslaan. Bijvoorbeeld

bij diefstal, fraude of dronkenschap tijdens werk. Maar een werknemer kan ook op staande voet ontslag nemen. Bijvoorbeeld als hij lange tijd niet betaald wordt. Of als hij onjuist behandeld wordt door zijn werkgever.

Bij ontslag op staande voet moet de reden voor het ontslag meteen genoemd worden. Liefst schriftelijk. Is de andere partij het niet eens met het ontslag? Dan kan hij dit binnen 2 maanden schriftelijk laten weten aan de kantonrechter. Een werkgever dient in zo'n situatie dan meestal een zogenaamd 'voorwaardelijk ontbindingsverzoek' in. Dit doet hij voor het geval dat:

- de kantonrechter besluit dat de reden voor het ontslag niet dringend genoeg is voor een ontslag op staande voet;
- maar de reden *wel* een redelijke grond oplevert voor ontslag. (In dat laatste geval geldt de opzegtermijn *wel*.)

Vernietigt de rechter het ontslag op staande voet, en wijst hij ook het voorwaardelijk ontbindingsverzoek af? Dan moeten de werkgever en werknemer de samenwerking verder voortzetten. Of, wat ook kan: degene die onterecht ontslag op staande voet gaf (of nam), moet de andere partij een schadevergoeding betalen.

Opzegging met toestemming van het UWV

Wil een werkgever een werknemer ontslaan vanwege bedrijfs-economische redenen? Of omdat de werknemer langdurig

arbeidsongeschikt is (langer dan 2 jaar)? Dan moet hij daarvoor eerst toestemming vragen aan het UWV. Hij vraagt dan een ‘ontslagvergunning’ aan voor het beëindigen van de arbeids-overeenkomst.

Bedrijfseconomische redenen (a-grond)

Met ‘bedrijfseconomische redenen’ wordt het volgende bedoeld: door de slechte financiële situatie (of door reorganisatie) van een bedrijf is er zo veel minder werk beschikbaar dat er binnen 26 weken werkplekken moeten verdwijnen. In het ontslagrecht wordt dit ook wel aangeduid met ‘a-grond’.

Langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond)

Voor ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer is 2 jaar of langer arbeidsongeschikt (voor een AOW’er geldt een termijn van 13 weken, zie [6.5](#));
- het is niet waarschijnlijk dat de werknemer binnen 26 weken (voor een AOW’er geldt de termijn van 13 weken) weer aan het werk kan;
- het werk kan niet binnen 26 weken (voor een AOW’er geldt de termijn van 13 weken) zó worden aangepast dat de werknemer tóch kan werken;
- er is binnen de organisatie geen ander passend werk voor de werknemer.

In het ontslagrecht wordt dit ook wel aangeduid met ‘b-grond’. Een werkgever is overigens niet verplicht om het dienstverband in het geval van langdurige arbeidsongeschiktheid te beëindigen.

9.4 Ontbinding via de kantonrechter

Wil een werkgever een werknemer ontslaan vanwege een *andere ontslaggrond* dan bedrijfseconomische redenen (a-grond) of langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond)? Dan heeft de werkgever toestemming nodig van de kantonrechter. De werkgever dient dan een ‘verzoek tot ontbinding’ bij de kantonrechter in. De werknemer mag zich hier schriftelijk tegen verdedigen, in een zogenaamd ‘verweerschrift’. Een ‘verzoek tot ontbinding’ wordt bij de kantonrechter mondeling behandeld.

9.5 De ‘transitievergoeding’ (ontslagvergoeding)

Een ‘transitievergoeding’, of ontslagvergoeding, is het geld dat een werknemer van zijn werkgever krijgt als zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Wanneer heeft een werknemer recht op een transitievergoeding?

Een werkgever moet een transitievergoeding aan zijn werknemer betalen als:

- de werknemer minimaal 2 jaar in dienst is geweest, en;
- de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (of niet wordt verlengd) *op initiatief van de werkgever*.

Wordt aan beide voorwaarden voldaan? Dan moet de werkgever de transitievergoeding in principe betalen. Het maakt daarbij niet uit wat de reden van het ontslag is. Of via welke instantie het ontslag loopt. Als een dienstverband door middel van een VSO met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, wordt er soms een lagere, of geen transitievergoeding betaald. In de volgende gevallen heeft een werknemer in ieder geval *geen* recht op een transitievergoeding:

- bij ernstig 'verwijtbaar gedrag' van de werknemer;
- bij pensioenontslag;
- als het bedrijf failliet is.

Hoe hoog is de transitievergoeding?

De hoogte van de transitievergoeding hangt af van het salaris van de werknemer. En van het aantal jaar dat hij in dienst was. Voor de vergoeding geldt een maximum van € 81.000. Of maximaal 1 jaarsalaris, als dat jaarsalaris hoger is dan € 81.000. Verder geldt het volgende:

- 1) Was de werknemer 10 jaar of minder in dienst? Dan heeft hij recht op:
 - één derde maandsalaris voor ieder jaar dat hij in dienst was.
- 2) Was de werknemer langer dan 10 jaar in dienst? Dan heeft hij recht op:
 - één derde maandsalaris voor ieder jaar dat hij in dienst was, tot en met het 10e dienstjaar, plus:

- een half maandsalaris voor ieder jaar dat hij in dienst was na het 10e dienstjaar.

- 3) Was de werknemer langer dan 10 jaar in dienst én ouder dan 50 jaar? Dan geldt voor hem nog een extra regeling. Hij heeft namelijk tot 2020 recht op:

- 1 maandsalaris voor ieder jaar dat hij in dienst was vanaf zijn 50e verjaardag.
Let op: deze regeling geldt alléén als het bedrijf minimaal 25 werknemers in dienst heeft.

Compensatie voor kleine werkgevers bij een bedrijfseconomische reden

Heeft een werkgever minder dan 25 werknemers in dienst? En is hij geen deel van een grotere (overkoepelende) onderneming? Dan kan hij tot januari 2020 gebruikmaken van een speciale 'overbruggingsregeling' als hij een werknemer ontslaat vanwege een bedrijfseconomische reden. De werkgever hoeft dan alléén een transitievergoeding te betalen over de dienstjaren vanaf 1 mei 2013. Alle jaren daarvóór worden dus niet meegerekend.

Om gebruik te kunnen maken van deze regeling, moet een werkgever voldoen aan een aantal voorwaarden. Voor de periode vóór het jaar waarin de werknemer wordt ontslagen, geldt:

- het gemiddelde nettoresultaat, over de 3 boekjaren voor het jaar waarin de ontslagaanvraag is ingediend, is lager dan 0;

- de waarde van het eigen vermogen is niet hoger dan 15% van het totale vermogen aan het einde van het boekjaar. Het gaat dan om het boekjaar vóór het boekjaar waarin de ontslaanvraag is ingediend;
- de waarde van de vlottende activa was lager dan de schulden, aan het einde van het boekjaar vóór het boekjaar waarin de ontslaanvraag is ingediend. Het gaat daarbij om schulden met een resterende looptijd van maximaal 1 jaar.

Compensatie voor de werkgever bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

Wordt een werknemer ontslagen vanwege 'langdurige arbeidsongeschiktheid'? Dus nadat hij 2 jaar ziek of arbeidsongeschikt is geweest? Dan is de werkgever verplicht om hem een transitievergoeding te betalen. Behalve als de overeenkomst met instemming van beide partijen wordt beëindigd. Dan wordt er soms een lagere, of geen transitievergoeding betaald.

Maar: vanaf april 2020 kan de werkgever in zo'n geval gebruikmaken van een nieuwe compensatieregeling. De werkgever kan dan (een deel van) de betaalde transitievergoeding weer terugvragen aan het UWV. Het gaat dan alléén om de vergoeding die betaald is over de 2 jaar waarin de werknemer ziek was. De nieuwe regeling geldt straks met terugwerkende kracht, voor transitievergoedingen die vanaf 1 juli 2015 betaald zijn.

9.6 Bronnen en verwijzingen

- Beëindigen van de arbeidsovereenkomst 'met wederzijds goedvinden' (UWV)
- De hoogte van de transitievergoeding berekenen (Rijksoverheid)
- De 'overbruggingsregeling' voor kleine werknemers in een slechte financiële situatie (UWV)

10. Gelijke behandeling

10.1	Discriminatiegronden	<u>53</u>
10.2	Direct en indirect onderscheid	<u>53</u>
10.3	Positieve discriminatie	<u>54</u>
10.4	Sancties	<u>54</u>
10.5	Bronnen en verwijzingen	<u>55</u>



10. Gelijke behandeling

10.1 Discriminatiegronden

Gelijke gevallen moeten volgens de wet gelijk worden behandeld. Ook als het gaat om werk. Niemand mag dus worden gediscrimineerd. Dit geldt bij het aangaan en beëindigen van een arbeidsovereenkomst. En ook bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden en opleidingsmogelijkheden. Werknemers mogen geen onderscheid maken op basis van de volgende punten ('discriminatiegronden'):

- godsdienst of levensovertuiging;
- politieke gezindheid;
- ras of afkomst;
- geslacht: man, vrouw, transgender (transseksuelen, travestieten, interseksuelen);
- zwangerschap;
- nationaliteit;
- geaardheid: heteroseksueel, homoseksueel of biseksueel;
- burgerlijke staat: gehuwd of ongehuwd, wel of geen geregistreerd partnerschap;
- handicap of chronische ziekte;
- leeftijd;
- arbeidsduur: fulltime of parttime;
- het soort contract: voor bepaalde of onbepaalde tijd.

10.2 Direct en indirect onderscheid

Er zijn twee vormen van discriminatie op het werk: direct en indirect onderscheid.

Direct onderscheid

Bij direct onderscheid is het direct duidelijk dat er onderscheid wordt gemaakt op basis van een 'discriminatiegrond'.

Bijvoorbeeld:

- Een werknemer komt vanwege zijn nationaliteit of afkomst niet in aanmerking voor een functie.
- Fulltimers treden direct in vaste dienst, terwijl parttimers eerst een proeftijd krijgen. En genoeg moeten nemen met een contract voor bepaalde tijd.

Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt. In bepaalde gevallen is direct onderscheid op basis van leeftijd, arbeidsduur en soort contract (vast of tijdelijk) wél toegestaan. Namelijk als daar een goede reden ('objectieve rechtvaardiging') voor is. Een voorbeeld is pensioenontslag: dit geldt alleen voor werknemers die de pensioenleeftijd hebben bereikt (zie [6.2](#)). De objectieve rechtvaardiging hiervoor is dat werknemers die deze leeftijd bereiken recht hebben op AOW en voor hun inkomen dus niet meer afhankelijk zijn van hun salaris.

Indirect onderscheid

Bij indirect onderscheid is het niet meteen duidelijk dat er sprake is van discriminatie. Het gaat dan om maatregelen die op het eerste gezicht neutraal lijken. Maar die in de praktijk wél een bepaalde groep benadelen.

Een voorbeeld van indirect onderscheid is de taaleis die soms gesteld wordt bij vacatures. Werknemers moeten dan accentloos Nederlands spreken. Taal is geen discriminatiegrond, maar een taaleis kan wel leiden tot discriminatie. Vooral mensen met een andere afkomst dan de Nederlandse worden door deze eis getroffen. De kans dat zij het Nederlands niet volledig beheersen is groot, en daarmee worden ze uitgesloten van de baan.

Wanneer is indirect onderscheid wél toegestaan?

Soms is er een gerechtvaardigde reden ('objectieve rechtvaardiging') voor indirect onderscheid. Daarvoor gelden deze voorwaarden:

- Het is noodzakelijk om onderscheid te maken, omdat er geen andere, minder vergaande, mogelijkheid is.
- Het onderscheid dat wordt gemaakt is 'doelmatig en legitiem'. Dat betekent dat het bijdraagt aan het realiseren van een bedrijfsbelang, en dat dit belang te rechtvaardigen is. Dit belang mag op geen enkele manier in verband te brengen zijn met discriminatie.

Voor een bollenpeller is het bijvoorbeeld niet noodzakelijk dat hij of zij uitstekend Nederlands spreekt. Voor een nieuwslezer kan dat echter wel van belang zijn. Daarom mag van een bollenpeller niet worden geëist dat hij uitstekend Nederlands spreekt, maar van een nieuwslezer wel.

10.3 Positieve discriminatie

Soms staat de wet positieve discriminatie toe. Positieve discriminatie houdt in: het geven van extra rechten en kansen aan mensen van een bepaalde etnische of culturele minderheid. In andere woorden: het 'bevoorrechten' van deze mensen. Zorgt dit voor aantoonbaar minder ongelijkheid tussen de bevoorrechte groep en andere mensen? Dan is positieve discriminatie toegestaan. Zo mag een werkgever bijvoorbeeld de voorkeur geven aan allochtonen als hij werknemers aanneemt.

Hiervoor gelden deze voorwaarden:

- Het is aantoonbaar dat allochtonen een achterstand hebben op de arbeidsmarkt.
- Het beleid waarbij allochtonen meer kans maken op de baan is geschikt om deze ongelijkheid te verminderen.
- Dit beleid wordt duidelijk gedeeld met de sollicitanten.

10.4 Sancties

Discrimineert een werkgever? Dan gelden er de volgende maatregelen en sancties.

Discriminerende bepalingen in arbeidscontracten

Staan er bepalingen ('bedingen') in een arbeidsovereenkomst die zorgen voor direct of indirect onderscheid? Dan zijn deze bepalingen voor de wet ongeldig ('nietig'). De rest van het contract blijft in dat geval wél bestaan. En de werknemer kan dan wel aanspraak maken op de bepalingen die wél leiden tot een gelijke behandeling.

Ontslag op basis van discriminatie terugdraaien

Wordt een werknemer ontslagen op basis van een discriminatiegrond? Dan kan hij via de kantonrechter eisen om dit ontslag terug te draaien. Dit moet hij schriftelijk en binnen 2 maanden doen. De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt dan vernietigd. En de werknemer heeft in zo'n geval recht op uitbetaling van zijn achterstallige loon.

Schadevergoeding voor gediscrimineerde sollicitanten

Wordt een sollicitant gediscrimineerd, dan kan hij natuurlijk geen achterstallig loon eisen. Want er bestaat nog geen arbeidsovereenkomst. Maar hij kan wél een schadevergoeding eisen van de werkgever waar hij bij solliciteerde. Zo'n schadevergoeding noemen we een 'schadevergoeding op grond van de onrechtmatige daad'. Daarbij kan het leveren van bewijs voor discriminatie lastig zijn. Want de werkgever hoeft niet de reden te noemen waarom hij de sollicitant heeft afgewezen. Dit hoeft de werkgever ook niet als hij een werknemer tijdens zijn proeftijd ontslaat. Alleen: in dit laatste geval is de werkgever wel verplicht om schriftelijk de reden van ontslag op te geven, als de werknemer daarom vraagt.

College voor de Rechten van de Mens

Een klacht over discriminatie kan ook worden voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens. Het college beoordeelt of de klacht volgens de 'gelijkebehandelingswetgeving' terecht is. De klachtenprocedure bestaat uit een schriftelijk onderzoek én een

mondeling onderzoek (een zitting). De uitkomst is niet juridisch bindend. Een werkgever is dus niet wettelijk verplicht om zich aan het advies te houden. Maar in de praktijk gebeurt dit meestal wel.

10.5 Bronnen en verwijzingen

- College voor de Rechten van de Mens
- Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (de overheid)



11. Medezeggenschap

11.1	Wet op de ondernemingsraden (WOR)	<u>57</u>
11.2	Ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)	<u>57</u>
11.3	De rechten van de OR	<u>57</u>
11.4	De rechten van de PVT	<u>59</u>
11.5	Bronnen en verwijzingen	<u>60</u>

11. Medezeggenschap

11.1 Wet op de ondernemingsraden (WOR)

Werknemers kunnen invloed uitoefenen op de onderneming waar ze voor werken. Dit heet *medezeggenschap*. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) regelt de medezeggenschap van werknemers in ondernemingen in Nederland. Het begrip ‘onderneming’ wordt in de WOR heel breed opgevat: als een groep mensen die samenwerken in loondienst. Deze groep moet naar buiten toe optreden als een zelfstandige eenheid. Een bedrijf dat onderdeel uitmaakt van een groter juridisch geheel kan dus ook een onderneming zijn. Bijvoorbeeld één filiaal van een winkelketen.

11.2 Ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)

Volgens de WOR moeten ondernemingen met 50 of meer werknemers een ondernemingsraad (OR) hebben. De wet bepaalt dat deze verplichting geldt ‘in het belang van het goed functioneren van die onderneming in al haar doelstellingen’. En ‘ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen’. Als de werkgever weigert een OR in te stellen, kan iedere werknemer de kantonrechter inschakelen. Deze kan de werkgever dan verplichten om een OR in te stellen, en hem eventueel ook een boete geven. Ook iedere vakbond kan dat doen, als de vakbond leden heeft die in de onderneming werken.

Bedrijven met minder dan 50 werknemers hoeven geen OR in te stellen (dit *mogen* ze wel). Wel kunnen ze een personeelsvertegenwoordiging

(PVT) instellen. Heeft een bedrijf minstens 10 en maximaal 50 werknemers? Dan is het verplicht om personeelsvergaderingen te houden. En wil de meerderheid van de werknemers een PVT? Dan is het bedrijf verplicht deze in te stellen.

De taken van een OR of PVT

Een OR of PVT heeft een dubbele taak. De ene taak is om de *sociale doelstellingen* te behartigen. Zoals genoeg werkgelegenheid, goede arbeidsomstandigheden en maximale ontwikkelingsmogelijkheden voor de werknemers. De andere taak is om op te komen voor de *economische doelstellingen* van de onderneming. Denk hierbij aan productie draaien, het maken van winst, zorgen dat de onderneming blijft draaien en dat er genoeg werk is voor de werknemers.

11.3 De rechten van de OR

Adviesrecht

Bij belangrijke beslissingen over financieel-economische of bedrijfsorganisatorische onderwerpen moet de werkgever de OR op tijd om advies vragen. De werkgever mag nog geen concrete stappen hebben gezet om de beslissing door te voeren. Het gaat dus nog om een ‘voorgenomen besluit’. Voorbeelden van voorgenomen besluiten zijn dat de werkgever:

- (een deel van) het bedrijf wil verkopen, een bedrijf wil overnemen of afstoten, of structureel wil samenwerken met een ander bedrijf;

- een belangrijke verandering heeft gepland. Zoals inkrimping, uitbreiding, reorganisatie of sluiting van het bedrijf;
- de vestigingsplaats van het bedrijf wil veranderen;
- meerdere werknemers tegelijk wil werven of inhuren (via een uitzend- of detacheringsbureau);
- een belangrijke investering wil doen in het bedrijf, een grote lening wil afsluiten voor het bedrijf, of een ander bedrijf een grote lening wil verstrekken;
- een belangrijke technologie of een milieubeleidsplan wil invoeren, of het huidige milieubeleidsplan wil veranderen;
- de regeling voor de loondoorbetaling van arbeidsongeschikten wil aanpassen. Dus wil overgaan tot het wel of niet dragen van het eigen risico;
- een bestuurder wil aannemen of ontslaan.

Als de OR en werkgever het niet eens zijn

Is de OR het niet eens met een voorgenomen besluit van de werkgever? Dan is de werkgever verplicht een maand met deze beslissing te wachten. Deze verplichting heet een 'opschortingsverplichting'. Maar de OR kan ook besluiten om geen gebruik te maken van de opschortingsverplichting. De werkgever mag dan zijn voorgenomen besluit gewoon doorvoeren.

Maakt de OR wél gebruik van de opschortingsverplichting? Dan heeft de OR een maand om in beroep te gaan tegen het besluit van de

werkgever. Dit kan bij de Ondernemingskamer van het gerechtshof in Amsterdam. Alleen als een werkgever besluit een bestuurder aan te nemen, of te ontslaan, kan de OR daar niet tegen in beroep gaan. De Ondernemingskamer beoordeelt of het besluit van de werkgever redelijk is. Is de conclusie van de Ondernemingskamer dat het besluit *niet* redelijk is? Dan kan de Ondernemingskamer de werkgever verplichten het besluit in te trekken, of de gevolgen ervan ongedaan te maken.

Instemmingsrecht

Bij verschillende voorgenomen besluiten moet de werkgever de OR om toestemming ('instemming') vragen. Bijvoorbeeld bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van:

- a. regelingen in een pensioenovereenkomst, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
- b. een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;
- c. een belonings- of een functiewaarderingsysteem;
- d. een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of re-integratiebeleid;
- e. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
- f. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
- g. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
- h. een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
- i. een regeling op het gebied van het werkoverleg;
- j. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;

- k. een regeling over het verwerken en beschermen van de persoonsgegevens van de werknemers;
- l. een regeling rond aanwezigheidscontrole of rond controle van het gedrag of van de prestaties van de werknemers;
- m. een procedure voor hoe het bedrijf moet handelen als een werknemer (een ‘klokkenluider’) een vermoeden van een misstand meldt (zie Wet Huis voor klokkenluiders, artikel 2, lid 1).

Het maakt niet uit of het besluit van de werkgever voor alle werknemers in het bedrijf geldt, of alleen voor een groep werknemers. In beide gevallen moet de werkgever instemming krijgen van de OR. Alleen als zijn besluit al geregeld is in de cao heeft hij geen toestemming nodig. Ook voor de verplichte aansluiting van werknemers bij het bedrijfstakpensioenfonds hoeft de OR geen toestemming te geven.

Als de OR en de werkgever het niet eens zijn

Heeft een werkgever voor zijn besluit geen instemming van de OR gekregen? Of doet de OR er langer over dan redelijk is? Dan kan de werkgever de kantonrechter om vervangende toestemming vragen. Voert de werkgever het besluit door zonder toestemming van de OR én zonder toestemming van de kantonrechter? Dan kan de OR de kantonrechter vragen het besluit ongeldig te verklaren. Dit kan de OR alleen schriftelijk vragen. Als de kantonrechter het besluit ongeldig verklaart, kan hij de werkgever verbieden het besluit uit te voeren.

Initiatiefrecht

De OR mag op eigen initiatief voorstellen doen aan de werkgever over alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken van de onderneming. De werkgever is verplicht om over deze voorstellen te beslissen. Voordat de werkgever over het voorstel beslist, moet hij minstens één keer met de OR overleggen. Na dit overleg moet de werkgever zo snel mogelijk laten weten aan de OR of hij het voorstel overneemt. Dit moet hij schriftelijk doen. En hij moet zijn beslissing onderbouwen met argumenten.

Recht op informatie

De werkgever is verplicht om de OR bepaalde informatie te geven, zonder dat de OR hier zelf om hoeft te vragen. Dit is informatie over de jaarrekening, het sociaal jaarverslag, de beloningsstructuur en de beleidsplannen. Daarnaast moet de werkgever alle informatie geven waar de OR om vraagt, als de OR die informatie nodig heeft om zijn taak te kunnen uitvoeren.

11.4 De rechten van de PVT

De PVT heeft ook rechten, maar minder rechten dan de OR. Dit zijn de rechten van de PVT:

- *adviesrecht* – De werkgever moet de PVT advies vragen over voorgenomen besluiten die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor minstens een kwart van de werknemers.

- *instemmingsrecht* – De werkgever heeft toestemming nodig van de PVT voor het vaststellen of veranderen van regelingen voor werktijden. Hetzelfde geldt voor regelingen voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers. En ook voor arbeidsongeschiktheid of verzuim.
- *recht op informatie* – De werkgever is verplicht de PVT op tijd bepaalde informatie te geven. Bijvoorbeeld informatie over de algemene gang van zaken en over het sociaal beleid van de onderneming. De werkgever mag dit schriftelijk, maar ook mondeling doen.

Let op: een PVT heeft *geen* beroepsrecht. Als een werkgever het advies van de PVT negeert, kan de PVT dus niet in beroep.

Personeelsvergaderingen

Ondernemingen met 10 tot 50 werknemers zijn verplicht om personeelsvergaderingen te houden. Ook als het bedrijf geen PVT heeft. Organiseert een werkgever deze vergaderingen niet? Dan kunnen werknemers en vakbonden naar de kantonrechter stappen. De kantonrechter kan dan besluiten de werkgever te dwingen de vergaderingen toch te houden. Dat gebeurt alleen als het echt niet anders kan. Eerst moeten de werkgever en de werknemers proberen samen tot een oplossing te komen. Eventueel kan een vakbond hierbij bemiddelen.

11.5 Bronnen en verwijzingen

- Medezeggenschap in een onderneming (Rijksoverheid)
- Verkiezingen, samenstelling en werkwijze ondernemingsraad (SER)
- Wet op de ondernemingsraden (o.a. Ministerie van BZK)
- Ondernemingsraad & PVT (FNV)

12. Arbeidsomstandigheden

12.1	Goede arbeidsomstandigheden	<u>62</u>
12.2	Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	<u>62</u>
12.3	Preventiemedewerker	<u>62</u>
12.4	Bedrijfshulpverlening (BHV)	<u>63</u>
12.5	Arbocatalogus	<u>63</u>
12.6	Fysieke belasting	<u>64</u>
12.7	Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)	<u>64</u>
12.8	Bronnen en verwijzingen	<u>67</u>

12. Arbeidsomstandigheden

12.1 Goede arbeidsomstandigheden

Werkgevers moeten hun werknemers onder goede arbeidsomstandigheden laten werken. In de Arbowet staan wettelijke regels hierover. Bijvoorbeeld over hoeveel kilo een werknemer mag tillen. Of hoe werkgevers om moeten gaan met agressie en geweld. Iedere ondernemer met personeel is verplicht een 'Risico-inventarisatie en -evaluatie' (RI&E) op te stellen, een preventiemedewerker aan te stellen en bedrijfshulpverlening te organiseren. Als er risico's worden ontdekt, moet de werkgever deze aanpakken. In de arbocatalogus van de taxibranche staan mogelijke oplossingen voor risico's beschreven. Hier moet de werkgever zo veel mogelijk gebruik van maken.

Hieronder vindt u een overzicht van de punten waar werkgevers rekening mee moeten houden.

12.2 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Iedere onderneming met personeel in loondienst moet een actuele RI&E hebben.

Bij het maken van een RI&E moet de werkgever nagaan:

- welke risico's er zijn voor het personeel en de onderneming;
- welke voorzorgsmaatregelen er zijn getroffen om schade aan de gezondheid van werknemers, werkgever en derden te voorkomen;
- of er nog meer maatregelen nodig zijn.

Sociaal Fonds Taxi (SFT) heeft een erkend model gemaakt voor een RI&E. Deze kunnen werkgevers als basis gebruiken.

De maatregelen die daarnaast nog nodig zijn komen in een Plan van Aanpak (PvA). De werkgever is verplicht dit PvA jaarlijks te evalueren.

Beoordeling van de RI&E

Nadat de werkgever de RI&E en het PvA heeft opgesteld, moet hij de RI&E voorleggen aan een deskundige. Dit kan een bedrijfsarts zijn, of een zelfstandig gevestigde, gecertificeerde arbodeskundige. Deze persoon beoordeelt of de ingevulde RI&E compleet, actueel en betrouwbaar is.

12.3 Preventiemedewerker

Elk bedrijf moet volgens de Arbowet één of meer preventiemedewerkers aanwijzen. Een preventiemedewerker houdt zich bezig met de dagelijkse gezondheid en veiligheid binnen een bedrijf. Heeft een bedrijf 25 of minder werknemers? Dan mag de werkgever zelf als preventiemedewerker optreden, als hij genoeg kennis en ervaring heeft.

Taken preventiemedewerker

Een preventiemedewerker heeft 3 wettelijke taken:

- Hij helpt de werkgever te zorgen dat de arbeidsomstandigheden zo optimaal mogelijk zijn. Dit doet hij door alle risico's voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn in kaart te brengen in een RI&E.

- Hij geeft advies aan zijn werkgever over welke maatregelen er moeten worden genomen. Dit advies wordt ook afgestemd met de arbodeskundigen en de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Met deze partijen werkt hij ook nauw samen.
- Hij voert de arbomaatregelen (mede) uit.

Een preventiemedewerker moet genoeg ervaring en kennis hebben om de taken uit te voeren. Om hierbij te helpen heeft SFT een cursus ontwikkeld, speciaal voor preventiemedewerkers in de taxibranche. Is er niemand in het bedrijf die voldoende kennis en ervaring heeft? Dan mag het bedrijf zich eventueel laten ondersteunen door een externe arbodeskundige. Maar: de preventiemedewerker mag *niet* iemand zijn van buiten het bedrijf. Volgens de wet moet namelijk iemand in het bedrijf de preventietaken op zich nemen. Specifieke deskundigheid (zoals een arbodeskundige) mag *wel* ingehuurd worden.

12.4 Bedrijfshulpverlening (BHV)

Ieder bedrijf moet zijn bedrijfshulpverlening regelen. Dit betekent dat er afspraken zijn gemaakt over wat er moet gebeuren bij een noodgeval. Zodat werknemers en bezoekers in die situatie goed worden opgevangen en verzorgd. Welke afspraken er nodig zijn hangt onder andere af van het soort bedrijf en de grootte van het bedrijf. In de Arbowet staan algemene aanwijzingen. In ieder geval moet een bedrijf

een bedrijfsnoodplan opstellen. Hierin staat precies beschreven wat er in geval van nood moet gebeuren.

Aantal bedrijfshulpverleners

Elk bedrijf moet een paar bedrijfshulpverleners (BHV'ers) aanstellen (het minimum is 1 per vestiging). Het aantal BHV'ers wordt bepaald aan de hand van de gegevens in de RI&E. Belangrijke factoren hierbij zijn: de complexiteit van het bedrijf, het soort risico's in het bedrijf, het aantal werknemers, het soort bezoekers of passagiers, en het gemiddelde aantal bezoekers of passagiers.

Opleiding en uitrusting

Bedrijfshulpverleners moeten over een goede opleiding en uitrusting beschikken om hun taken goed uit te kunnen voeren. Bedrijven moeten niet alleen maatregelen nemen op het gebied van bedrijfshulpverlening, maar ook contact onderhouden met de betrokken externe hulpverleningsorganisaties.

12.5 Arbocatalogus

In een arbocatalogus staan oplossingen voor verschillende vraagstukken. Denk aan vragen als: hoe zwaar mag een werknemer fysiek belast worden? Of: hoe gaat een werkgever om met agressie en geweld? De voorgestelde oplossingen helpen werkgevers en hun werknemers om de wet na te leven. De arbocatalogus voor de taxibranche is vastgesteld door de sociale partners KNV Taxi en Zorgvervoer, FNV Taxi en CNV

Vakmensen. De arbocatalogus geldt voor werkgevers en werknemers in het taxivervoer en is goedgekeurd door de Inspectie SZW (de Arbeidsinspectie).

De arbocatalogus is niet vrijblijvend. De Arbowet verplicht de werkgever om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden.

De Inspectie SZW gebruikt de arbocatalogus als uitgangspunt voor inspecties in de branche. Een werkgever mag zelf kiezen of hij oplossingen uit de arbocatalogus gebruikt. En zo ja: welke dat zijn. Maar kiest hij ervoor de oplossingen niet, of alleen gedeeltelijk te gebruiken? Dan moet hij bij een controle kunnen aantonen dat zijn eigen oplossingen aan de wettelijke eisen voldoen en de werknemer evenveel bescherming bieden. Voor oplossingen voor andere risico's dan fysieke belasting of agressie kunnen werkgevers een arbocatalogus van een andere branche raadplegen. Of zelf een maatregel vinden.

12.6 Fysieke belasting

Onder fysieke belasting valt onder andere:

- tillen;
- duwen;
- trekken;
- vaak dezelfde beweging herhalen;
- lang in dezelfde houding werken;
- werken in een onhandige houding.

Een werkgever moet fysieke belasting bij zijn werknemers zoveel mogelijk voorkomen. Om de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers te beschermen, kan een werkgever de werksituatie aanpassen. Bijvoorbeeld door middel van:

- ontlastende werkmethoden;
- ergonomisch ingerichte werkplekken.

Daarnaast moeten werknemers voorlichting en instructies krijgen over hoe zij op een gezonde en veilige manier kunnen werken.

12.7 Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is volgens de Arbowet alles wat stress geeft in de arbeidssituatie. Zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk.

Werkgevers zijn volgens de Arbowet verplicht beleid te voeren dat PSA tegengaat. In dit beleid moet aandacht zijn voor:

- agressie en geweld;
- ongewenst gedrag (inclusief seksuele discriminatie);
- werkdruk.

Agressie en geweld

Voorbeelden van agressief en gewelddadig gedrag zijn schelden, spugen, bedreigen, weigeren te betalen, vernielen, schoppen en slaan. Klanten kunnen zich agressief en gewelddadig gedragen tegenover werknemers, maar dit gedrag kan ook voorkomen tussen werknemers onderling.

Agressie en geweld veroorzaken een negatieve en onveilige werksfeer in een bedrijf. Ook kan het ertoe leiden dat de kwaliteit van de dienstverlening daalt en dat werknemers zich arbeidsongeschikt melden. Het is dus belangrijk dat een werkgever maatregelen neemt om agressie en geweld te voorkomen.

Ongewenst gedrag

Met 'ongewenst gedrag' bedoelen we al het gedrag waarbij de persoonlijke kenmerken van werknemers en werkgevers niet worden gerespecteerd. Deze persoonlijke kenmerken samen noemen we 'persoonlijke integriteit'. Hierbij gaat het vooral om:

- Discriminatie op grond van afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, een handicap of chronische aandoening, politieke gezindheid, arbeidsrelatie, burgerlijke staat, nationaliteit, godsdienst of levensbeschouwing.
- Pesten op het werk: als iemand door een individu of een groep collega's meerdere keren wordt mishandeld met verbale agressie of met bedreigend, intimiderend of vernederend gedrag. Of als het werk van het slachtoffer wordt gesaboteerd, zodat hij zijn werk niet goed kan uitvoeren.
- Seksuele intimidatie: ongewenst lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard. Of ander gedrag dat te maken heeft met het geslacht van het slachtoffer en waarbij vrouwen en mannen op het werk niet in hun waarde worden gelaten.

Ongewenst gedrag gebeurt meestal tussen werknemers onderling. Maar het kan ook voorkomen tussen werknemers en derden, zoals klanten. Soms komt het zelfs voor tussen klanten onderling. Net als agressie en geweld zorgt ongewenst gedrag voor een onveilige en negatieve werksfeer.

Een werkgever moet werknemers (en klanten) zoveel mogelijk tegen ongewenst gedrag beschermen. Daarom is hij verplicht om een beleid te voeren dat ongewenst gedrag voorkomt. Als het niet mogelijk is het ongewenste gedrag helemaal te voorkomen, moet het beleid van de werkgever het in ieder geval zoveel mogelijk beperken.

Werkdruk

Het PSA-beleid van een werkgever moet werknemers ook beschermen tegen werkdruk. Als de werkbelasting hoger is dan wat een werknemer aankan (zijn belastbaarheid), spreek je van *werkdruk*. Werkdruk kan leiden tot *werkstress*. Werkstress zorgt voor psychische en fysieke klachten, zoals burn-out en hart- en vaatziekten. Werkstress is de meest voorkomende reden waarom werknemers zich arbeidsongeschikt melden.

De werkdruk die een werknemer ervaart heeft deels te maken met het werk zelf. Om dit aan te pakken kan de werkgever kijken naar aspecten als werktempo/werkhoeveelheid, taakeisen, opleiding, eigen invloed op het werk, contacten met de leiding en met collega's, pauze-

mogelijkheden, de communicatie op het werk, de organisatie van het werk, en het aantal beschikbare werknemers.

De werkdruk van een werknemer hangt ook samen met hoe hij zelf zijn situatie ervaart of beleeft. Daarom moet er bij een hoge werkdruk ook gekeken worden naar de omstandigheden die de werkdruk van de werknemer bepalen. Hierbij kunnen factoren meespelen als onzekerheid over de financiële situatie van het bedrijf of de baangarantie binnen het bedrijf. Maar ook privésituaties, zoals relatieproblemen, mantelzorg, financiële problemen of verslaving kunnen een rol spelen.

PSA-beleid

Een werkgever moet werknemers zoveel mogelijk tegen psychosociale arbeidsbelasting beschermen, zodat deze belasting geen gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers. Daarom moeten werkgevers een PSA-beleid hebben.

Voor het maken van een PSA-beleid is de RI&E een handig hulpmiddel. Met de RI&E krijgt de werkgever een beeld van de momenten en situaties waarin psychosociale arbeidsbelasting voor kan komen. En van welke maatregelen hij hiertegen kan nemen.

Een goed PSA-beleid ziet er zo uit:

- Per thema is duidelijk vastgelegd welk gedrag of welke werkwijze in het bedrijf absoluut niet gewenst is. Ook zijn er maatregelen

afgesproken die werknemers beschermen tegen agressie, ongewenst gedrag en een te hoge werkdruk. Deze afspraken worden ook duidelijk met iedereen in het bedrijf gedeeld.

- De maatregelen zijn technisch of organisatorisch en verkleinen de kans op agressie, ongewenst gedrag of een hoge werkdruk.
- De maatregelen worden samen met de OR of de PVT bedacht. Of, als er geen OR of PVT is, met de werknemers.
- De werkgever vertelt de werknemers over de risico's rond PSA en wat ze moeten doen als er iets misgaat.
- Werknemers hebben een vertrouwenspersoon (intern of extern) bij wie ze terecht kunnen als ze het slachtoffer zijn van agressie of ongewenst gedrag.
- Er is een goede opvang en nazorg geregeld voor werknemers die last hebben gehad van agressie of ongewenst gedrag.

In de arbocatalogus voor de taxibranche staan verschillende oplossingen om agressie en geweld te voorkomen. Ook staat er een aantal oplossingen in voor extern ongewenst gedrag (door klanten). Zoals een voorbeeld voor een gedragscode. Voorbeeld-gedragscodes voor intern ongewenst gedrag vindt u op www.arboportaal.nl, onder de thema's 'agressie en intimidatie', 'voorkomen van agressie', 'discriminatie' en 'pesten op het werk'.

12.8 Bronnen en verwijzingen

- Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) (o.a. Ministerie van BZK)
- Bedrijfshulpverlening (BHV) (o.a. Ministerie van BZK)
- Risicofactoren (Kennisinstituut NCvB)
- Branche-RI&E (SFT)
- Aandachtspunten voor goede bedrijfshulpverlening (Ministerie van SZW)
- Wat is een preventiemedewerker? (Inspectie SZW)
- Taken preventiemedewerker (Ministerie van SZW)
- Cursus preventiemedewerker (SFT)
- Arbowet artikel 1 lid 3e en artikel 3 lid 2 (de overheid)
- Werkstress en psychosociale belasting (Inspectie SZW)
- Psychosociale arbeidsbelasting (Ministerie van SZW)
- Veilig in de taxi (SFT)
- Werkdruk in kaart brengen (Ministerie van SZW)
- Informatie over fysieke belasting (Ministerie SZW)
- Hand Arm Risico Beoordelingsmethode (TNO)
- Instrumenten voor gezond en veilig werken (Ministerie van SZW)
- Wat is een arbocatalogus? (Ministerie van SZW)
- Arbocatalogus taxibranche (SFT)



13. Beloning werknemers

13.1	Schijnconstructies	<u>69</u>
13.2	Inlenersbeloning	<u>70</u>
13.3	Bronnen en verwijzingen	<u>70</u>

13. Beloning werknemers

13.1 Schijnconstructies

Werknemers hebben recht op het minimumloon of het loon dat in de cao staat. Werkgevers kunnen schijnconstructies gebruiken om de regels voor dit minimumloon of voor het cao-loon te ontduiken. Hierdoor krijgen werknemers te weinig betaald. Enkele voorbeelden van schijnconstructies:

- bedragen voor maaltijden, huisvesting of zorgverzekering inhouden op het minimumloon;
- boetes voor te hard praten onder werktijd inhouden op het minimumloon.

Mogelijke gevolgen van schijnconstructies:

- als werkgevers te weinig betalen zijn hun arbeidskosten lager en kunnen ze lagere prijzen rekenen. Dit zorgt voor oneerlijke concurrentie met andere bedrijven;
- als werkgevers geen sociale premies afdragen zijn de werknemers niet verzekerd voor arbeidsongeschiktheid.

Wet aanpak schijnconstructies

De Wet aanpak schijnconstructies (WAS) verbiedt deze constructies sinds 1 januari 2017.

In de WAS staat dat werkgevers zich aan de volgende regels moeten houden:

- *Uitbetalen volledig minimumloon*
Alle constructies zijn verboden waarbij werkgevers minder dan het hele minimumloon betalen. Bijvoorbeeld als ze ten onrechte maaltijdkosten of verzekeringspremies inhouden op het loon. Werkgevers mogen op het minimumloon alleen de bedragen inhouden die volgens de wet verplicht of toegestaan zijn. Zoals belastingen en premies.
Voor huisvesting mag de werkgever wel loon inhouden (maximaal 25% van het minimumloon). Ook mag de werkgever de kosten voor de zorgverzekering inhouden. Hiervoor heeft hij wel een schriftelijke volmacht nodig van de werknemer.
- *Duidelijke loonstrook*
Werkgevers moeten zorgen dat de loonstrookjes begrijpelijk zijn voor het personeel. Ook moeten zij alle bedragen op de loonstrook duidelijk toelichten. De Inspectie SZW kan werkgevers een boete geven als de loonstrook niet klopt.
- *Minimumloon via bank betalen*
Werkgevers mogen het minimumloon niet meer contant betalen. Alles wat een werknemer bovenop het minimumloon verdient, mag de werkgever wél contant betalen.

13.2 Inlenersbeloning

Gaat een chauffeur via een uitzendbureau aan de slag voor een bedrijf? Dan heet dat bedrijf de ‘inlener’. Uitzendkrachten hebben recht op hetzelfde loon als alle werknemers die in dienst zijn bij de inlener, en die hetzelfde werk doen. Het loon van uitzendkrachten (de ‘inlenersbeloning’) mag dus niet lager zijn dan het loon van de werknemers. Hierover staan afspraken in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI, zie artikel 8), in de ABU-cao (artikel 20, lid 2) en de NBBU-cao (artikel 22, lid 2). In de NBBU-cao staat ook nog dat die gelijke beloning geldt voor uitzendkrachten met een contract voor bepaalde tijd (fase A en B).

Vergewisbepaling

Het bedrijf dat de uitzendkracht inleent (de ‘inlener’) moet controleren of het uitzendbureau zich houdt aan de cao Taxivervoer. In andere woorden: of de uitzendkracht krijgt waar hij recht op heeft. Dat de inlener dit moet controleren staat ook in de cao Taxivervoer. Deze verplichting heet een *vergewisplicht* en het artikel in de cao dat hierover gaat heet een *vergewisbepaling* (zie cao Taxivervoer, artikel 5.1). De inlener moet controleren of het uitzendbureau zich aan deze afspraken houdt:

- 2.1 (standplaats, onderbreking en verloonde tijd rijdend personeel);
- 2.2 (arbeidstijd niet-rijdend personeel);
- 2.3 (dienstrooster), met uitzondering van art. 2.3.2 (langer werken door de werknemer en intrekken roostervrije dag);

- 2.5 (collectieve regeling Atb-v/ATW);
- 3.1 (definities ervaringsjaar en dienstjaar);
- 3.2 (inschaling rijdend personeel);
- 3.3 (inschaling niet-rijdend personeel);
- 3.5 (lonen rijdend personeel);
- 3.6 (loonsverhoging rijdend personeel);
- 3.7 (inschalingsmatrix);
- 3.9 (functiebeschrijving niet-rijdend personeel);
- 3.10 (lonen niet-rijdend personeel);
- 3.11 (loonsverhoging niet-rijdend personeel);
- 3.12.2 (berekenen meer-/overuren en overurenvergoeding).

13.3 Bronnen en verwijzingen

- Maatregelen tegen schijnconstructies (Rijksoverheid)
- Wet aanpak schijnconstructies (o.a. Ministerie van BZK)
- Cao ABU
- Cao NBBU

14. Bijlagen

14.1	Voorbeeld voorovereenkomst taxichauffeur	<u>72</u>
14.2	Oproepovereenkomst taxichauffeur (i.c.m. voorovereenkomst)	<u>74</u>
14.3	Voorbeeld fulltime arbeidsovereenkomst voor <i>bepaalde</i> tijd	<u>77</u>
14.4	Voorbeeld fulltime arbeidsovereenkomst voor <i>onbepaalde</i> tijd	<u>80</u>
14.5	Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling voor <i>bepaalde</i> tijd	<u>83</u>
14.6	Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling voor <i>onbepaalde</i> tijd	<u>87</u>
14.7	Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij jaarurenregeling voor <i>bepaalde</i> tijd	<u>91</u>
14.8	Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij jaarurenregeling voor <i>onbepaalde</i> tijd	<u>96</u>
14.9	Voorbeeld MUP-overeenkomst voor <i>bepaalde</i> tijd	<u>101</u>
14.10	Voorbeeld MUP-overeenkomst voor <i>onbepaalde</i> tijd	<u>105</u>
14.11	Voorbeeld parttime arbeidsovereenkomst voor <i>bepaalde</i> tijd	<u>109</u>
14.12	Voorbeeld parttime arbeidsovereenkomst voor <i>onbepaalde</i> tijd	<u>113</u>

14.1 Voorbeeld voorovereenkomst¹ taxichauffeur

Ondergetekenden:

[Naam bedrijf],
gevestigd en kantoorhoudende te [.....adres],
hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door [.....],
hierna te noemen ‘naam bedrijf’ (gebruik van het woord “werkgever”
vermijden),

en

[Naam],
wonende te [.....adres],
geboren op [.....geboortedatum],
hierna te noemen ‘de oproepkracht’,

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

De oproepkracht verklaart in beginsel beschikbaar te zijn om op afroepbasis voor “naam bedrijf” werkzaamheden te verrichten in de functie van taxichauffeur, iedere keer wanneer “naam bedrijf” dit wenselijk acht.

De oproepkracht is echter niet verplicht om gehoor te geven aan een oproep tot het verrichten van de werkzaamheden, indien deze werkzaamheden hem/haar op het moment van de oproep door “naam bedrijf”, om hem/haar persoonlijke betreffende redenen, niet mochten passen.

ARTIKEL 1 Duur van de voorovereenkomst

Optie 1:

Deze voorovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. Beide partijen zijn gerechtigd deze overeenkomst schriftelijk te beëindigen met inachtneming van een termijn van één maand.

Optie 2:

Deze voorovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van [bijvoorbeeld één jaar.....]. en eindigt derhalve van rechtswege op [einddatum invullen.....] zonder dat daarvoor enige handeling is vereist.

ARTIKEL 2 Arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd

Indien “naam bedrijf” oproept en de oproepkracht aan deze oproep gehoor geeft zullen “naam bedrijf” en “de oproepkracht” iedere keer voor de duur van de te verrichten werkzaamheden een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten, met inachtneming van onderstaande voorwaarden.

ARTIKEL 3 Arbeidsduur en werktijden

De arbeidsduur en de werktijden zullen bij de oproep door “naam bedrijf” bekend worden gemaakt en schriftelijk worden bevestigd.

ARTIKEL 4 Verplichtingen

De oproepkracht zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen zorgvuldig gebruiken en bij het einde van de oproep aan “naam bedrijf” teruggeven.

De bedrijfsmiddelen blijven te allen tijde eigendom van “naam bedrijf”. Het is verboden deze bedrijfsmiddelen, zonder toestemming van “naam bedrijf”, voor privé doeleinden te gebruiken of mee naar huis te nemen.

ARTIKEL 5 Cao Taxivervoer

Indien partijen daadwerkelijk, nadat “naam bedrijf” de oproepkracht heeft opgeroepen en deze daar gevolg aan geeft, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten, zal daarop de cao Taxivervoer van toepassing zijn.

ARTIKEL 6 Loon

Het loon bedraagt € bruto per gewerkt uur, en wordt uitbetaald conform het bepaalde in de cao Taxivervoer.

ARTIKEL 7 Vakantie

De oproepkracht bouwt vakantierechten op, met behoud van loon, gedurende de periode dat hij/zij werkzaamheden verricht voor “naam bedrijf”. De niet-genoten vakantierechten zullen na het einde van de oproep worden uitbetaald.

ARTIKEL 8 Aanspraken

De oproepkracht heeft slechts aanspraak op loon c.a. over de periodes waarin hij/zij feitelijk voor “naam bedrijf” werkzaamheden heeft verricht.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en getekend op
te

Handtekening “naam bedrijf”

Handtekening “oproepkracht”

.....

.....

Datum:

Datum:

Plaats:

Plaats:

¹ Deze voorovereenkomst is nog géén arbeidsovereenkomst. Van een arbeidsovereenkomst is pas sprake als een oproepkracht na te zijn opgeroepen daadwerkelijk gedurende een dan af te spreken periode werkzaamheden verricht.

14.2 Oproepovereenkomst taxichauffeur (i.c.m. voorovereenkomst)

De werkgever gevestigd te, verder te noemen “werkgever”

en

de werknemer wonende te, verder te noemen “werknemer”
(*volledige woonadres opnemen, in verband met standplaatsbepaling*)

overwegende:

- dat partijen op een voorovereenkomst hebben gesloten, waarin werknemer heeft verklaard in beginsel beschikbaar te zijn om op afroepbasis voor werkgever werkzaamheden te verrichten in de functie van taxichauffeur, iedere keer wanneer werkgever dit wenselijk acht;
- dat werkgever werknemer heeft opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten, aan welke oproep werknemer gevolg wenst te geven;

komen overeen als volgt:

ARTIKEL 1

De werknemer zal op¹ [datum/data INVULLEN] van [werktijden INVULLEN] werkzaamheden verrichten als taxichauffeur met als standplaats²
Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken³ (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op

..... Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

ARTIKEL 2

Het functieloon wordt berekend volgens CAO naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren zijnde een bedrag van € bruto per (INVULLEN). De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

ARTIKEL 3

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁴

ARTIKEL 4

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 5

Partijen komen overeen dat de verplichting van de zijde van werkgever, om het loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht wegens een omstandigheid die voor rekening van werkgever behoort te komen, gedurende de eerste 6 maanden van de overeenkomst wordt uitgesloten.

ARTIKEL 6

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 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 drie uur loon per «oproep». Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om in elk geval vooraf duidelijk de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop de arbeid wordt verricht.

² Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.

³ Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 24 maanden (tussentijdse periodes van 6 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Elke oproep is één schakel in de keten. Een tussentijdse 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 24 maanden en/of het sluiten van een 4^e arbeidsovereenkomst binnen 6 maanden nadat de voorafgaande schakel is geëindigd, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

⁴ Zie hoofdstuk 3 van de cao.

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

14.3 Voorbeeld fulltime arbeidsovereenkomst voor *bepaalde tijd*

De werkgever..... gevestigd te

en

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

komen overeen als volgt:

ARTIKEL 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats¹ Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken/maanden/jaar ² (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op³ Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

ARTIKEL 2

De proeftijd bedraagt ⁴ (maand)en. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 3

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.

ARTIKEL 4

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO vermelde voorschriften, aan de werknemer het functieloon als bedoeld in de CAO, zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), of een basisloon van €, aangevuld met een provisie van, zijnde tenminste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet begrepen.

ARTIKEL 5

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld.
2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de pauze en rusttijden, worden door of namens de werkgever vastgesteld.

ARTIKEL 6

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

ARTIKEL 7

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.
3. 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.

ARTIKEL 8

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁶

ARTIKEL 9

Teveel genoten vakantiedagen/vakantie-uren worden aan het einde van het dienstverband verrekend.

ARTIKEL 10

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

Werknemer en werkgever kunnen middels opzegging de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 12

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 Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.

² Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 24 maanden (tussentijdse periodes van 6 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tussentijdse 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 24 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 AOW-gerechtigde leeftijd mag met werknemers in totaal gedurende een periode van 48 maanden (tussentijdse periodes van 6 maanden meetellen) maximaal zes contracten worden gesloten.

- ³ Ten aanzien van contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een aanzegverplichting. 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.
- ⁴ Indien 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.
- ⁵ Let erop dat de wet regelt dat zwaardere medewerkers, behoudens grote uitzonderingen, niet verplicht kunnen worden om nachtarbeid te verrichten.
- ⁶ Zie hoofdstuk 3 van de cao.

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

14.4 Voorbeeld fulltime arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde tijd*

De werkgever..... gevestigd te

en

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

komen overeen als volgt:

ARTIKEL 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats¹ Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

ARTIKEL 2

De proeftijd bedraagt 2 maanden². Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 3

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.

ARTIKEL 4

De werkgever betaalt, overeenkomstig de in de CAO vermelde voorschriften, aan de werknemer het functieloon als bedoeld in de CAO, zijnde een bedrag van € bruto per kalenderweek/4 weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is), of een basisloon van € , aangevuld met een provisie van....., zijnde ten minste het functieloon. De in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

ARTIKEL 5

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld.
2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de pauze en rusttijden, worden door of namens de werkgever vastgesteld.

ARTIKEL 6

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.³

ARTIKEL 7

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.
3. 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.

ARTIKEL 8

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁴

ARTIKEL 9

Teveel genoten vakantiedagen/vakantie-uren worden aan het einde van de arbeidsovereenkomst verrekend.

ARTIKEL 10

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

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 Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.

² Indien 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 proeftijd van langer dan twee maanden is nietig! Zie verder artikel 7:652 BW inzake proeftijd.

³ Let erop dat de wet regelt dat zwangere medewerksters, behoudens grote uitzonderingen, niet verplicht kunnen worden om nachtarbeid te verrichten.

⁴ Zie hoofdstuk 3 van de cao.

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 arbeids-overeenkomst 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, persoons-gegevens 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 USB-sticks) 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 arbeids-overeenkomst eindigt, aan werkgever ter beschikking stellen.
5. Het niet nakomen of veronachtzamen van de verplichtingen als hiervoor bedoeld kan leiden tot arbeidsrechtelijke consequenties.

14.5 Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling voor *bepaalde tijd*

Uitsluitend schoolvervoer

De werkgever..... gevestigd te

en

de werknemer wonende te

(volledige woonadres opnemen, in verband met standplaatsbepaling)

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst een jaarurenregeling voor ogen hebben. Aangezien uitsluitend schoolvervoer wordt verricht, houdt dit in dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren bestaande uit rijwerkzaamheden en gebruikelijke overige werkzaamheden is gekoppeld aan de te rijden routes. Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar. Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden

routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden.

en komen in dat kader overeen als volgt:

ARTIKEL 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats¹ De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur vandagen/weken/maanden/jaar² (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op³ Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

ARTIKEL 2

De werknemer verricht uitsluitend schoolvervoer. De werkgever kan aan de werknemer geen andere rij-werkzaamheden opdragen dan die welke verband houden met het schoolvervoer.

ARTIKEL 3

De proeftijd bedraagt⁴ maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 4

De arbeid wordt verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De uren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen tot 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per betalingsperiode van weken/een maand (doorhalen wat niet van toepassing is).

ARTIKEL 5

De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van tot uur. òf
De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes globaal gelegen tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.⁵ (N.B. kiezen uit één van beide opties).

ARTIKEL 6

Het loon, te verdienen gedurende de schoolperiodes, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen tot 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. De werknemer ontvangt aldus een bruto loon van €..... per maand, met verrekening van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in de CAO.

ARTIKEL 7

Uiterlijk in de maand augustus worden de meeruren die in de daaraan voorafgaande 12 maanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 8

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. De werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van loon. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%⁶.

ARTIKEL 9

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁷

ARTIKEL 10

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

Werknemer en werkgever kunnen middels opzegging de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 12

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20..

De werknemer

De werkgever,

.....

- ¹ Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.
- ² Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 24 maanden (tusseliggende periodes van 6 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tusseliggende 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 24 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 AOW-gerechtigde leeftijd mag met werknemers in totaal gedurende een periode van 48 maanden (tusseliggende periodes van 6 maanden meetellen) maximaal zes contracten worden gesloten.

- ³ Ten aanzien van contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een aanzegverplichting. 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.
- ⁴ Indien 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.
- ⁵ 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 drie uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om in elk geval vooraf duidelijk de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop de arbeid wordt verricht.
- ⁶ In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantie-aanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.
$$23 \text{ vakantiedagen} = 23 : 237 (260 \text{ werkbare dagen minus } 23) \times 100\% = 9,70 \%$$
Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 3.2.1 en 3.4.1 alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden gerespecteerd dat wil zeggen bij:

25 vakantiedagen = $25 : 235$ (260 werkbare dagen minus 25) $\times 100\% = 10,63\%$

26 vakantiedagen = $26 : 234$ (260 werkbare dagen minus 26) $\times 100\% = 11,11\%$

27 vakantiedagen = $27 : 233$ (260 werkbare dagen minus 27) $\times 100\% = 11,58\%$

⁷ Zie hoofdstuk 3 van de cao

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

14.6 Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij een jaarurenregeling voor *onbepaalde tijd*

Uitsluitend schoolvervoer

De werkgever..... gevestigd te

en

de werknemer wonende te

(volledige woonadres opnemen, in verband met standplaatsbepaling)

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst een jaarurenregeling voor ogen hebben. Aangezien uitsluitend schoolvervoer wordt verricht, houdt dit in dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren bestaande uit rijwerkzaamheden en gebruikelijke overige werkzaamheden is gekoppeld aan de te rijden routes.

Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar. Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden

routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden.

en komen in dat kader overeen als volgt:

ARTIKEL 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als parttime chauffeur met als standplaats¹ Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

ARTIKEL 2

De werknemer verricht uitsluitend schoolvervoer. De werkgever kan aan de werknemer geen andere werkzaamheden opdragen dan die welke verband houden met het schoolvervoer.

ARTIKEL 3

De proeftijd bedraagt 2 maanden². Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 4

De arbeid wordt verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden,

te rekenen tot 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per betalingsperiode van weken/een maand (doorhalen wat niet van toepassing is).

ARTIKEL 5

De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van tot uur. òf

De werktijden zijn gedurende de schoolperiodes globaal gelegen tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.³ (N.B. kiezen uit één van beide opties).

ARTIKEL 6

Het loon, te verdienen gedurende de schoolperiodes, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen tot 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. De werknemer ontvangt aldus een bruto loon van €..... per maand, met verrekening van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in de CAO.

ARTIKEL 7

Uiterlijk in de maand augustus worden de meeruren die in de daaraan voorafgaande 12 maanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 8

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. De werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van loon. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%⁴.

ARTIKEL 9

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁵

ARTIKEL 10

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

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20..

De werknemer

De werkgever,

.....

- ¹ Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.
- ² Indien 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 proeftijd van langer dan twee maanden is nietig!
Zie verder artikel 7:652 BW inzake proeftijd.
- ³ 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 drie uur loon per “oproep”. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om in elk geval duidelijk vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.
- ⁴ In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantie-aanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.
 $23 \text{ vakantiedagen} = 23 : 237 \text{ (260 werkbare dagen minus 23)} \times 100\% = 9,70 \%$
Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 3.2.1 en 3.4.1 alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden gerespecteerd dat wil zeggen bij:

25 vakantiedagen = $25 : 235 \text{ (260 werkbare dagen minus 25)} \times 100\% = 10,63 \%$

26 vakantiedagen = $26 : 234 \text{ (260 werkbare dagen minus 26)} \times 100\% = 11,11\%$

27 vakantiedagen = $27 : 233 \text{ (260 werkbare dagen minus 27)} \times 100\% = 11,58\%$

⁵ Zie hoofdstuk 3 van de cao

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

14.7 Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij jaarurenregeling voor *bepaalde tijd*

Schoolvervoer in combinatie met andere werkzaamheden

De werkgever..... gevestigd te

en

de werknemer wonende te

(volledige woonadres opnemen, in verband met standplaatsbepaling)

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst een jaarurenregeling betreffende het schoolvervoer voor ogen hebben. Ten aanzien van het schoolvervoer geldt dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat voor wat betreft het schoolvervoer de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren bestaande uit rijwerkzaamheden en gebruikelijke overige werkzaamheden is gekoppeld aan de te rijden routes.

Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar.

Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden.

Naast het schoolvervoer kunnen aan de werknemer op basis van deze arbeidsovereenkomst (incidenteel) ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Ten aanzien van die andere werkzaamheden geldt de middeling van de arbeidsuren en de beloning niet.

en komen in dat kader overeen als volgt:

ARTIKEL 1

- a. De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als..... met als standplaats.....¹ De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur vandagen/weken/maanden/jaar² (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op³ Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.
- b. De werknemer verricht hoofdzakelijk schoolvervoer. Daarnaast is de werknemer bereid om incidenteel en op afroep andere werkzaamheden te verrichten ten behoeve van de werkgever.

ARTIKEL 2

De proeftijd bedraagt 4 maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 3

De werkzaamheden betreffende het schoolvervoer worden verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen tot 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per maand.

ARTIKEL 4

- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van totuur.

of:

- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende schoolperiodes globaal gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen en uur en tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.⁵
(N.B. Kiezen uit één van beide opties)
- b. De dagen waarop de andere, incidentele, werkzaamheden dienen te worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld. De tijdstippen

waarop de arbeid op de hiervoor bedoelde dagen aanvangt en eindigt worden door de werkgever vastgesteld.⁵

ARTIKEL 5

- a. Het loon, te verdienen met de werkzaamheden betreffende het schoolvervoer, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen tot 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. Werknemer ontvangt aldus een bruto loon van € per maand, met verrekening van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in de CAO.
- b. Alle incidentele, extra gemaakte arbeidsuren, anders dan de arbeidsuren betreffende het schoolvervoer, worden in de maand volgend op die waarin de extra arbeidsuren zijn gemaakt, uitbetaald, in aanvulling op het loon dat wordt uitbetaald ingevolge de jaarurenregeling.

ARTIKEL 6

Uiterlijk in de maand augustus worden de meeruren betreffende het schoolvervoer, die in de daaraan voorafgaande 12 kalendermaanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren betreffende het schoolvervoer zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 7

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. Werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte

uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van salaris. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%.⁶

ARTIKEL 8

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁷

ARTIKEL 9

Teveel genoten vakantiedagen/vakantie-uren worden aan het einde van de arbeidsovereenkomst verrekend.

ARTIKEL 10

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

ARTIKEL 11

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.⁸

ARTIKEL 12

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.
3. 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

ARTIKEL 13

Werknemer en werkgever kunnen middels opzegging de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 14

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20..

De werknemer

De werkgever,

.....

- ¹ Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.
- ² Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 24 maanden (tusseliggende periodes van 6 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tusseliggende 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 24 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 AOW-gerechtigde leeftijd mag met werknemers in totaal gedurende een periode van 48 maanden (tusseliggende periodes van 6 maanden meetellen) maximaal zes contracten worden gesloten.
- ³ en aanzien van contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een aanzegverplichting. 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.

- ⁴ Indien 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.
- ⁵ 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 drie uur loon per “oproep”. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om in elk geval duidelijk vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.
- ⁶ In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantie-aanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.
$$23 \text{ vakantiedagen} = 23 : 237 \text{ (260 werkbare dagen minus 23)} \times 100\% = 9,70 \%$$

Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 3.2.1 en 3.4.1 alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden gerespecteerd dat wil zeggen bij:
$$25 \text{ vakantiedagen} = 25 : 235 \text{ (260 werkbare dagen minus 25)} \times 100\% = 10,63 \%$$
$$26 \text{ vakantiedagen} = 26 : 234 \text{ (260 werkbare dagen minus 26)} \times 100\% = 11,11\%$$
$$27 \text{ vakantiedagen} = 27 : 233 \text{ (260 werkbare dagen minus 27)} \times 100\% = 11,58\%$$
- ⁷ Zie hoofdstuk 3 van de cao.
- ⁸ Let erop dat de wet regelt dat zwangere medewerksters, behoudens grote uitzonderingen, niet verplicht kunnen worden om nacht arbeid te verrichten.

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

14.8 Voorbeeld arbeidsovereenkomst bij jaarurenregeling voor *onbepaalde tijd*

Schoolvervoer in combinatie met andere werkzaamheden

De werkgever..... gevestigd te

en

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

nemen in overweging dat:

zij bij het sluiten van deze overeenkomst een jaarurenregeling betreffende het schoolvervoer voor ogen hebben. Ten aanzien van het schoolvervoer geldt dat er tijdens de schoolvakanties geen werkzaamheden te verrichten zijn. Onder schoolvervoer moet worden verstaan het geregeld vervoer van schoolkinderen, waarbij sprake is van structurele onderbrekingen in het vervoer over vooraf kenbare periodes. Deze overeenkomst regelt dat voor wat betreft het schoolvervoer de arbeidsuren en de beloning over een periode van een jaar naar evenredigheid worden gemiddeld over 12 betalingsperiodes, zodat ook tijdens de schoolvakanties een zeker inkomen gewaarborgd is. Het in deze arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal te werken uren bestaande uit rijwerkzaamheden en gebruikelijke overige werkzaamheden is gekoppeld aan de te rijden routes.

Werkgever en werknemer stellen jaarlijks de omvang van het aantal arbeidsuren vast op grond van het werkaanbod in het nieuwe schooljaar.

Indien op grond van de instructies van de opdrachtgever, de te rijden routes tussentijds wijzigen en dit leidt tot minder arbeidsuren dan het overeengekomen gemiddelde, dient de werkgever zich in te spannen om vervangende arbeid aan te bieden.

Naast het schoolvervoer kunnen aan de werknemer op basis van deze arbeidsovereenkomst (incidenteel) ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Ten aanzien van die andere werkzaamheden geldt de middeling van de arbeidsuren en de beloning niet.

en komen in dat kader overeen als volgt:

ARTIKEL 1

- a. Werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als parttime chauffeur met als standplaats¹ Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de CAO Taxivervoer. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.
- b. De werknemer verricht hoofdzakelijk schoolvervoer. Daarnaast is de werknemer bereid om incidenteel en op afroep andere werkzaamheden te verrichten ten behoeve van de werkgever.

ARTIKEL 2

De eerste 2 maanden van deze arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd². Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 3

De werkzaamheden betreffende het schoolvervoer worden verricht op parttime basis tijdens de schoolperiodes. De arbeidsuren worden gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen tot 1 augustus van enig jaar, maar zullen gemiddeld niet minder bedragen dan uur per maand.

ARTIKEL 4

- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende de schoolperiodes gelegen op maandag tot en met vrijdag van uur tot uur en van totuur.

of:

- a. De werktijden betreffende het schoolvervoer zijn gedurende schoolperiodes globaal gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen en uur en tussen en uur. De precieze arbeidstijdstippen worden tevoren middels een rooster bekend gemaakt.³
(N.B. Kiezen uit één van beide opties)
- b. De dagen waarop de andere, incidentele, werkzaamheden dienen te worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld. De tijdstippen waarop de arbeid op de hiervoor bedoelde dagen aanvangt en eindigt worden door de werkgever vastgesteld.³

ARTIKEL 5

- a. Het loon, te verdienen met de werkzaamheden betreffende het schoolvervoer, wordt gemiddeld over een periode van maximaal 12 maanden, te rekenen tot 1 augustus van enig jaar. Per maand wordt een evenredig deel van dat jaargemiddelde uitbetaald. Werknemer ontvangt aldus een bruto loon van € per maand, met verrekening van wettelijke en contractuele inhoudingen. De aanspraak op vakantiedagen is in het loon inbegrepen conform het bepaalde in de CAO.
- b. Alle incidentele, extra gemaakte arbeidsuren, anders dan de arbeidsuren betreffende het schoolvervoer, worden in de maand volgend op die waarin de extra arbeidsuren zijn gemaakt, uitbetaald, in aanvulling op het loon dat wordt uitbetaald ingevolge de jaarurenregeling.

ARTIKEL 6

Uiterlijk in de maand augustus worden de meeruren betreffende het schoolvervoer, die in de daaraan voorafgaande 12 kalendermaanden zijn gemaakt, uitbetaald. De minder gemaakte uren betreffende het schoolvervoer zijn eveneens voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 7

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar en loopt derhalve van 1 januari t/m 31 december. Werknemer heeft (naar rato van het aantal gewerkte uren) recht op vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van salaris. Vakantiedagen worden geacht opgenomen te worden in de schoolvakanties. In dat verband wordt de aanspraak op vakantiedagen

uitgedrukt in een percentage van het uurloon en uitbetaald. Dit percentage bedraagt%.⁴

ARTIKEL 8

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁵

ARTIKEL 9

Teveel genoten vakantiedagen/vakantie-uren worden aan het einde van de arbeidsovereenkomst verrekend.

ARTIKEL 10

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

ARTIKEL 11

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.⁶

ARTIKEL 12

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.
3. 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.

ARTIKEL 13

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

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend te op 20..

De werknemer

De werkgever,

.....

.....

- ¹ Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.
- ² Indien 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 proeftijd van langer dan twee maanden is nietig!
Zie verder artikel 7:652 BW inzake proeftijd.
- ³ 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 drie uur loon per “oproep”. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om in elk geval duidelijk vooraf de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop arbeid wordt verricht.
- ⁴ In het kader van de jaarurenregeling dient in de loonberekening de vakantie-aanspraak te worden opgenomen conform het volgende schema.
- 23 vakantiedagen = $23 : 237$ (260 werkbare dagen minus 23) x 100% = 9,70 %
- Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 3.2.1 en 3.4.1 alsmede bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever, worden gerespecteerd dat wil zeggen bij:
- 25 vakantiedagen = $25 : 235$ (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,63 %
 26 vakantiedagen = $26 : 234$ (260 werkbare dagen minus 26) x 100% = 11,11%
 27 vakantiedagen = $27 : 233$ (260 werkbare dagen minus 27) x 100% = 11,58%
- ⁵ Zie hoofdstuk 3 van de cao
- ⁶ Let erop dat de wet regelt dat zwangere medewerksters, behoudens grote uitzonderingen, niet verplicht kunnen worden om nachtarbeid te verrichten.

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

14.9 Voorbeeld MUP-overeenkomst voor *bepaalde tijd*

Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

De werkgever..... gevestigd te

en

de werknemer wonende te

(volledige woonadres opnemen, in verband met standplaatsbepaling)

nemen in overweging dat:

de werkgever met het oog op een fluctuerend werkaanbod, naast de inzet van vaste werknemers, behoefte kan hebben aan extra arbeidskrachten. Deze behoefte is wisselend en is onder meer afhankelijk van de vraag naar vervoer en de inzetbaarheid van de vaste werknemers. Het is aan de werkgever om te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen een beroep op de arbeid van de werknemer te doen. Indien arbeid voor de MUP-kracht voorhanden is binnen de vooraf afgesproken tijdvakken, roept de werkgever de MUP-kracht op. De werknemer verricht de arbeid na daartoe opgeroepen te zijn.

en komen in dat kader overeen als volgt:

ARTIKEL 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats¹. Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur vandagen/weken/maanden/jaar² (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op³

Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

ARTIKEL 2

De proeftijd bedraagt⁴ maand(en). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 3

In onderling overleg wordt vastgesteld op welke dagen en uren de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.

ARTIKEL 4

De overeengekomen arbeidsduur bedraagtuur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).⁵

ARTIKEL 5

Loon is verschuldigd over de uren, waarop en gedurende welke arbeid wordt verricht. Het functieloon bedraagt € bruto per uur inclusief/exclusief

(doorhalen wat niet van toepassing is) 8% vakantietoeslag en inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is)% wegens vakantie-aanspraken.⁶ Overige in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

ARTIKEL 6

Partijen komen overeen dat de verplichting van de zijde van werkgever om het loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht wegens een omstandigheid die voor rekening van de werkgever behoort te komen, gedurende de eerste 6 maanden van de overeenkomst wordt uitgesloten.⁷

ARTIKEL 7

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.⁸

ARTIKEL 8

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.

3. 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.

ARTIKEL 9

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁹

ARTIKEL 10

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

Werknemer en werkgever kunnen middels opzegging de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 12

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 Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.
- ² Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 24 maanden (tusseliggende periodes van 6 maanden meetellen). Men noemt dit een keten van arbeidsovereenkomsten. Een tusseliggende 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 24 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 AOW-gerechtigde leeftijd mag met werknemers in totaal gedurende een periode van 48 maanden (tusseliggende periodes van 6 maanden meetellen) maximaal zes contracten worden gesloten.
- ³ Ten aanzien van contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een aanzegverplichting. 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.

- ⁴ Indien 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.
- ⁵ 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 drie uur loon per “oproep”. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om in elk geval vooraf duidelijk de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop de arbeid wordt verricht.
- ⁶ De MUP-kracht kan ervoor kiezen het uit te betalen uurloon te laten verhogen met de vakantiedagen volgens onderstaande berekening en/of het uurloon te laten verhogen met de vakantietoeslag (van 8%).
$$23 \text{ vakantiedagen} = 23 : 237 \text{ (260 werkbare dagen minus 23)} \times 100\% = 9,70 \%$$

Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 3.2.1 en 3.4.1, worden gerespecteerd, alsmede worden bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever gerespecteerd, dat wil zeggen bij:
$$25 \text{ vakantiedagen} = 25 : 235 \text{ (260 werkbare dagen minus 25)} \times 100\% = 10,63 \%$$
$$26 \text{ vakantiedagen} = 26 : 234 \text{ (260 werkbare dagen minus 26)} \times 100\% = 11,11\%$$
$$27 \text{ vakantiedagen} = 27 : 233 \text{ (260 werkbare dagen minus 27)} \times 100\% = 11,58\%$$
- ⁷ Uitsluiting kan voor ten hoogste in totaal 6 maanden overeengekomen worden (artikel 7:628 lid 5 B.W.)
- ⁸ Let erop dat de wet regelt dat zwangere medewerksters, behoudens grote uitzonderingen, niet verplicht kunnen worden om nachtarbeid te verrichten.
- ⁹ Zie hoofdstuk 3 van de cao.

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

14.10 Voorbeeld MUP-overeenkomst voor *onbepaalde tijd*

Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

De werkgever..... gevestigd te

en

de werknemer wonende te

(volledige woonadres opnemen, in verband met standplaatsbepaling)

nemen in overweging dat:

de werkgever met het oog op een fluctuerend werkaanbod, naast de inzet van vaste werknemers, behoefte kan hebben aan extra arbeidskrachten. Deze behoefte is wisselend en is onder meer afhankelijk van de vraag naar vervoer en de inzetbaarheid van de vaste werknemers. Het is aan de werkgever om te bepalen of zich werkzaamheden voordoen die rechtvaardigen een beroep op de arbeid van de werknemer te doen. Indien arbeid voor de MUP-kracht voorhanden is binnen de vooraf afgesproken tijdvakken, roept de werkgever de MUP-kracht op. De werknemer verricht de arbeid na daartoe opgeroepen te zijn.

en komen in dat kader overeen als volgt:

ARTIKEL 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats¹. Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

ARTIKEL 2

De proeftijd bedraagt 2 maanden². Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 3

In onderling overleg wordt vastgesteld op welke dagen en uren de werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten.

ARTIKEL 4

De overeengekomen arbeidsduur bedraagtuur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).³

ARTIKEL 5

Loon is verschuldigd over de uren, waarop en gedurende welke arbeid wordt verricht. Het functieloon bedraagt € bruto per uur inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is) 8% vakantietoeslag en inclusief/exclusief (doorhalen wat niet van toepassing is)% wegens vakantie-

aanspraken.⁴ Overige in de CAO genoemde toeslagen c.q. compensaties zijn hierin niet inbegrepen.

ARTIKEL 6

Partijen komen overeen dat de verplichting van de zijde van werkgever om het loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht wegens een omstandigheid die voor rekening van de werkgever behoort te komen, gedurende de eerste 6 maanden van de overeenkomst wordt uitgesloten.⁵

ARTIKEL 7

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.⁶

ARTIKEL 8

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.
3. 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.

ARTIKEL 9

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁷

ARTIKEL 10

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

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 Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.

² De proeftijd bedraagt ten hoogste twee maanden. Een kortere proeftijd mag ook overeengekomen worden. Indien 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 proeftijd van langer dan twee maanden is nietig!
Zie verder artikel 7:652 BW inzake proeftijd.

³ 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 drie uur loon per “oproep”. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om in elk geval vooraf duidelijk de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop de arbeid wordt verricht.

⁴ De MUP-kraft kan ervoor kiezen het uit te betalen uurloon te laten verhogen met de vakantiedagen volgens onderstaande berekening en/of het uurloon te laten verhogen met de vakantietoeslag (van 8%).

$23 \text{ vakantiedagen} = 23 : 237 \text{ (260 werkbare dagen minus 23)} \times 100\% = 9,70 \%$

Bestaande rechten, voor zover er sprake is van opvolgend werkgever als bedoeld in artikel 3.2.1 en 3.4.1, worden gerespecteerd, alsmede worden bestaande rechten van werknemers die op 1 januari 2018 reeds in dienst waren bij werkgever gerespecteerd, dat wil zeggen bij:

$25 \text{ vakantiedagen} = 25 : 235 \text{ (260 werkbare dagen minus 25)} \times 100\% = 10,63 \%$

$26 \text{ vakantiedagen} = 26 : 234 \text{ (260 werkbare dagen minus 26)} \times 100\% = 11,11\%$

$27 \text{ vakantiedagen} = 27 : 233 \text{ (260 werkbare dagen minus 27)} \times 100\% = 11,58\%$

⁵ Uitsluiting kan voor ten hoogste in totaal 6 maanden overeengekomen worden (artikel 7:628 lid 5 B.W.). Hier dient in geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten rekening mee gehouden te worden.

⁶ Let erop dat de wet regelt dat zwangere medewerksters, behoudens grote uitzonderingen, niet verplicht kunnen worden om nachtarbeid te verrichten.

⁷ Zie hoofdstuk 3 van de cao.

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

14.11 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:

ARTIKEL 1

De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats¹ Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken/maanden/jaar ² (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op³ Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

ARTIKEL 2

De proeftijd bedraagt ⁴ (maand)en. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 3

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

ARTIKEL 4

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

ARTIKEL 5

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld.⁵
2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de pauze en rusttijden, worden door of namens de werkgever vastgesteld.

ARTIKEL 6

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.⁶

ARTIKEL 7

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.
3. 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.

ARTIKEL 8

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁷

ARTIKEL 9

Teveel genoten vakantiedagen/vakantie-uren worden aan het einde van het dienstverband verrekend.

ARTIKEL 10

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

Werknemer en werkgever kunnen middels opzegging de arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 12

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 Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.

² Er kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden gesloten binnen een periode van 24 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 24 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 AOW-gerechtigde leeftijd mag met werknemers in totaal gedurende een periode van 48 maanden (tusseliggende periodes van 6 maanden meetellen) maximaal zes contracten worden gesloten.

- ³ Ten aanzien van contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een aanzegverplichting. 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.
- ⁴ Indien 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.
- ⁵ 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 drie uur loon per "oproep". Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om in elk geval vooraf duidelijk de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop de arbeid wordt verricht.
- ⁶ Let erop dat de wet regelt dat zwangere medewerksters, behoudens grote uitzonderingen, niet verplicht kunnen worden om nachtarbeid te verrichten.
- ⁷ Zie hoofdstuk 3 van de cao.

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

14.12 Voorbeeld parttime arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde* tijd

De werkgever..... gevestigd te

en

de werknemer wonende te

(volledige woonadres opnemen, in verband met standplaatsbepaling)

komen overeen als volgt:

ARTIKEL 1

De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever als parttime met als standplaats¹. Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Taxivervoer van toepassing. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de CAO te hebben ontvangen.

ARTIKEL 2

De proeftijd bedraagt 2 maanden². Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

ARTIKEL 3

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).³

ARTIKEL 4

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

ARTIKEL 5

1. De dagen waarop arbeid zal worden verricht, worden in onderling overleg vastgesteld⁴.
2. De aanvang en het einde van de werktijden, op de in lid 1 bedoelde dagen, alsmede de pauze en rusttijden, worden door of namens de werkgever vastgesteld.

ARTIKEL 6

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

ARTIKEL 7

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.
3. 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.

ARTIKEL 8

Voor de berekening van het aantal ervaringsjaren wordt de werknemer verondersteld sedert werkzaam te zijn geweest in de taxisector.⁶

ARTIKEL 9

Teveel genoten vakantiedagen/vakantie-uren worden aan het einde van het dienstverband verrekend.

ARTIKEL 10

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

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 Met ingang van 1 januari 2019 heeft een werknemer op grond van artikel 2.1.2. e.v. van de cao die dan geldt standaard twee standplaatsen. Ten aanzien van standplaatsen dienen telkens volledige adresgegevens vermeld te worden. Eventueel kan ook een derde standplaats afgesproken worden.
- ² De proeftijd bedraagt ten hoogste twee maanden. Een kortere proeftijd mag ook overeengekomen worden. Indien 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 proeftijd van langer dan twee maanden is nietig!
Zie verder artikel 7:652 BW inzake proeftijd.
- ³ Rechtsvermoeden omvang arbeid: indien een arbeidsovereenkomst minimaal drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de drie voorafgaande maanden. Indien in de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang is vastgelegd, kan deze dus door het aantal feitelijk gewerkte uren gewijzigd worden. Dit speelt met name een rol bij arbeidsovereenkomsten waarbij er vooraf geen arbeidsomvang is vastgelegd, of slechts een zeer beperkte omvang, maar op grond waarvan er wel met een zekere regelmaat arbeid verricht wordt. Denk hierbij vooral ook aan de MUP-overeenkomsten. Daarbij wordt de arbeidsomvang vaak niet vastgelegd of wordt slechts een gering aantal arbeidsuren in de overeenkomst opgenomen.

- ⁴ 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 drie uur loon per “oproep”. Dit geldt eveneens indien de arbeidsomvang helemaal niet is vastgelegd (artikel 7:628a BW). Om dit te vermijden is het raadzaam om in elk geval vooraf duidelijk de dagen en tijdstippen vast te leggen waarop de arbeid wordt verricht.
- ⁵ Let erop dat de wet regelt dat zwangere medewerksters, behoudens grote uitzonderingen, niet verplicht kunnen worden om nachtarbeid te verrichten.
- ⁶ Zie hoofdstuk 3 van de cao.

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 Gegevensbescherming 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 USB-sticks) 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.

