**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 MUP­kracht voorhanden is binnen de vooraf afgesproken tijdvakken, roept de werkgever de MUP­kracht op. De werknemer verricht de arbeid na daartoe opgeroepen te zijn1.

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 standplaats2. Aan de werknemer kunnen in redelijkheid ook andere werkzaamheden worden opgedragen. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken/maanden/jaar3 (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op 4 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 5 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 bedraagt uur per week/vier weken/maand (doorhalen wat niet van toepassing is).6

**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 vakantie­aanspraken.7 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.8

**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.9

**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. 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.10

**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 Als 0-uren overeengekomen worden, als er een min/max afspraak wordt gemaakt, of als de loonbetalingsverplichting gedurende de eerste zes maanden van de overeenkomst is uitgesloten, moet de werkgever de werknemer uiterlijk vier dagen van tevoren oproepen. Als de werkgever de werknemer korter dan vier dagen van tevoren oproept, is de werknemer niet verplicht om gevolg te geven aan de oproep. Als de oproep binnen vier dagen wordt ingetrokken moet de werkgever toch tot uitbetaling aan de werknemer overgaan. Als de oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd moet de werkgever binnen een maand een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang, gebaseerd op de voorafgaande periode van twaalf maanden. De werknemer is niet verplicht het aanbod te accepteren.

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

4 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.

5 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.

6 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.

7 De MUP­kracht 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 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, 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 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% |

8 Uitsluiting kan voor ten hoogste in totaal 6 maanden overeengekomen worden (artikel 7:628 lid 5 B.W.). Let op ! Als dit beding wordt opgenomen dan is er wel sprake van een oproepovereenkomst, gedurende de eerste 6 maanden van de overeenkomst met alle consequenties van dien, zie hoofdstuk 1.4.

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

10 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 Gegevens­ bescherming van toepassing.
3. Werknemer zal strikte geheimhouding betrachten ten aanzien van door hem in opdracht van werkgever verwerkte persoonsgegevens, persoons­gegevens waarvan werknemer kennis neemt of kennis kan nemen, alsmede alle daaruit af te leiden en daaraan te onttrekken informatie, en zal zich ten aanzien van die persoonsgegevens en de daaruit af te leiden en daaraan te onttrekken informatie strikt houden aan alle door werkgever te verstrekken instructies.
4. Alle zaken, waaronder begrepen schriftelijke stukken en fotokopieën daarvan, alsmede geautomatiseerde gegevensdragers (waaronder USB­sticks) die de werknemer van of ten behoeve van werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst onder zich krijgt, zijn en blijven eigendom van werkgever. De medewerker zal deze zaken op het eerste verzoek van werkgever, doch in elk geval op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, aan werkgever ter beschikking stellen.
5. Het niet nakomen of veronachtzamen van de verplichtingen als hiervoor bedoeld kan leiden tot arbeidsrechtelijke consequenties.