**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 standplaats 1 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken/maanden/jaar 2 (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op 3

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 rij­werkzaamheden opdragen dan die welke verband houden met het schoolvervoer.

**ARTIKEL 3**

De proeftijd bedraagt 4 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 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.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 (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.

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

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 vakantie­aanspraak 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% |

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 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.