**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**

1. De werknemer treedt met ingang van voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever als met als standplaats...........1 De arbeids overeenkomst is aangegaan voor de duur van dagen/weken/maanden/jaar 2 (doorhalen wat niet van toepassing is) en eindigt op 3 Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de cao Taxivervoer. De werknemer erkent een digitaal exemplaar van de cao te hebben ontvangen.
2. 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 tot uur.

of:

1. 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)

1. 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**

1. 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.
2. 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/vakantie­uren 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 (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 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 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.

8 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 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.