

Vakantiekrachten 2022



De zomerperiode is weer van start gegaan. Voor sommige bedrijven is het de drukste periode van het jaar, met een sterke behoefte aan tijdelijk extra personeel. Er zijn verschillende mogelijkheden om tijdelijk personeel/vakantiekrachten aan te stellen, bijvoorbeeld studenten of scholieren die in de zomer bij u aan het werk gaan. Vaak zijn dit gelet op de leeftijd, de urenomvang van het dienstverband en de fiscale regels wat goedkopere krachten.

1. De vakantiekraft zelf in dienst nemen
2. De vakantiekraft extern inhuren
3. De overige rechten van vakantiekrachten
4. Minderjarige vakantiekrachten
5. Regeling Piekarbeid
6. Cao-ontwikkelingen Seizoenswerk
7. Wet Aanpak Schijnconstructies

Bij het in dienst nemen van vakantiekrachten, is het van belang om ook goed op de hoogte te zijn van de verschillende juridische mogelijkheden met bijbehorende regels en aandachtspunten. U kunt dan de vorm kiezen die het beste bij u past. In deze whitepaper informeren we u hier graag over. Allereerst identificeert u de vakantiekraft en sluit u natuurlijk – indien van toepassing – aan bij de voor u geldende cao. Ook belangrijk is de schriftelijke vastlegging van de arbeidsovereenkomst. U kunt de vakantiekraft zelf in dienst nemen of werken met een vakantiekraft die ter beschikking gesteld is, bijvoorbeeld door een uitzendbureau.

Vakantiekrachten 2022

1. De vakantiekracht zelf in dienst nemen

- **Een voorovereenkomst**

Bij deze vorm is de vakantiekracht vrij om wel of niet aan een oproep gehoor te geven. Er is hier nog geen sprake van een échte arbeidsovereenkomst, maar van een voorovereenkomst. Zodra de vakantiekracht aan een oproep gehoor geeft, ontstaat alsnog een tijdelijk arbeidscontract. Indien de vakantiekracht bijvoorbeeld voor een dag wordt opgeroepen en aan deze oproep gehoor geeft, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor een dag.

Let op: in het werken met oproepen op basis van een voorovereenkomst schuilt een risico! Als de oproepen elkaar - steeds binnen een periode van niet langer dan zes maanden - opvolgen, **dan geldt de vierde oproep** als een contract voor onbepaalde tijd. En daarmee ontstaat dus een vast dienstverband. Dit is alleen anders indien de vakantiekracht jonger is dan 18 jaar en gemiddeld minder dan twaalf uur per week werkt. Volgens de Wet Arbeidsmarkt in Balans kunt u met dit type werknemers onbeperkt tijdelijke arbeidscontracten sluiten. Ook kan een cao een afwijkende regeling hebben, controleer dit dus altijd.

De situatie van een vast dienstverband ontstaat vaak ongewild en vooral als er sprake is van onverwacht meer werk. Als u een vast dienstverband niet wilt, zorg dan op tijd voor beëindiging c.q. een tussenliggende periode van meer dan zes maanden (of de minimale tussenliggende periode zoals aangegeven in een voor u geldende cao) en voldoende reservoir vakantiekrachten achter de hand, zodat het werk door iemand anders gedaan kan worden.

- **Contract voor bepaalde tijd**

In plaats van het sluiten van een voorovereenkomst kunt u er voor kiezen om de vakantiekracht meteen een arbeidscontract voor bepaalde tijd aan te bieden. Er bestaan verschillende varianten daarvan.

1. Contract voor bepaalde tijd op basis van een vast aantal uren

U kunt uw vakantiekracht een contract voor bepaalde tijd met een vast aantal uren aanbieden. Belangrijk is om daarbij een duidelijke einddatum in het contract op te nemen. Houd er verder rekening mee dat uw vakantiekracht met dit arbeidscontract recht heeft op doorbetaling van 70 tot 100% van het loon bij ziekte, afhankelijk van wat bij cao of arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Ook als u de vakantiekracht in de praktijk minder uren laat werken dan het contract aangeeft, heeft deze recht op doorbetaling van het loon over de niet-gewerkte uren.

2. 0-uren oproepcontract

Bij een 0-uren oproepcontract is de vakantiekracht verplicht om aan uw oproep gehoor te geven. De vakantiekracht gaat derhalve na een oproep aan het werk. Het loon wordt berekend aan de hand van het aantal gewerkte uren, ook als het niet-werken normaal gesproken onder uw risico zou vallen. Het uitsluiten van loon over niet-gewerkte uren mag -tenzij de cao anders bepaalt - alleen voor het eerste half jaar worden afgesproken. Het 0-uren oproepcontract is daarmee uitermate geschikt voor het inhuren van tijdelijke vakantiekrachten. Let wel op de volgende belangrijke aandachtspunten:

Vakantiekrachten 2022

- Indien de vakantiekraft wordt opgeroepen heeft hij recht op uitbetaling van minimaal drie uur.
- Ook indien hij feitelijk maar één of twee uur heeft gewerkt. Ons advies: roep voor minimaal drie uur per oproep op.
- De vakantiekraft heeft recht op loondoorbetaling bij ziekte, maar in beginsel alleen over de uren waarvoor hij al ingeroosterd is. Ons advies: rooster niet meteen voor de gehele zomer in maar doe dat bijvoorbeeld per week, twee weken of per maand.
- Indien de vakantiekraft drie maanden voor u heeft gewerkt kan deze een beroep doen op het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang. In de wet is geregeld dat, indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de bedongen arbeid in enige maand wordt vermoed een omvang te hebben gekregen die gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Uw werknemer kan hierop een beroep doen. Of dat beroep succesvol is hangt af van de feiten en omstandigheden van het geval. Ons advies: geef per inroostering aan dat deze uren alleen voor de ingeroosterde periode gelden en dat/waarom er geen garanties gelden voor uren/inroostering in een volgende periode.
- Sinds de invoering per 1 januari 2020 van de Wet Arbeidsmarkt in Balans is het tevens van belang om een werknemer tijdig, dat wil zeggen 4 dagen van tevoren, op te roepen. Indien u korter van tevoren oproept mag de werknemer de oproep weigeren. In sommige cao's is geregeld dat een oproep tot 1 dag van tevoren mag. Kijk dus in uw cao.
- Ook is van belang dat u een eenmaal gedane oproep niet meer wijzigt of intrekt binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden. Doet u dat wel, dan heeft de werknemer desondanks recht op het loon van de oorspronkelijke oproep.

- Is uw werknemer 12 maanden of langer bij u in dienst als oproepkracht en loopt het contract door of gaat u een nieuw contract aan, let dan op uw verplichting tot het doen van een vast

3. Min-max contract

Het is ook mogelijk om een zogenoemd min-max contract overeen te komen. Dit is een combinatie van het hierboven genoemde 0-uren oproepcontract en een contract voor een vast aantal uren.

U komt bijvoorbeeld overeen dat de vakantiekraft minimaal 18 uur en maximaal 24 uur per week werkzaam zal zijn. De vakantiekraft heeft recht op arbeid/loon voor het minimaal overeengekomen aantal van 18 uren (de garantie-uren) en kan daarnaast opgeroepen worden tot aan het maximaal overeengekomen aantal uren. De garantie-uren dient u in beginsel altijd uit te betalen, ook indien u de vakantiekraft voor deze uren niet tewerkgesteld heeft. Bij ziekte heeft de vakantiekraft ook recht op uitbetaling van 70% tot 100% (afhankelijk van wat bij cao of arbeidsovereenkomst is overeengekomen) van het loon over de overeengekomen garantie-uren.

Wat betreft extra oproepuren boven het maximum gelden de regels als hiervoor genoemd onder het 0-uren oproepcontract. Ook als de werknemer structureel (dat wil zeggen minimaal 3 maanden) meer werkt dan het overeengekomen minimum kan dit soms leiden tot een verhoging van het minimum. Let er altijd op dat u bij oproepen boven de garantie-uren altijd aangeeft dat deze uren alleen voor de op te roepen periode gelden en dat/waarom er geen garanties gelden voor inroostering van deze extra uren in een volgende periode.

Let er bij alle contracten op dat u vanaf 1 augustus 2022 extra verplichtingen krijgt in het kader van de zorg voor transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Zo moet er onder andere een meer voorspelbaar werkpatroon worden gecreëerd.

Vakantiekrachten 2022

Dit is met name van belang voor werknemers met flexibele uren/tijden, zoals de vakantiewerkers die werken op basis van een oproepcontract. Vermeld bij die werknemers in de arbeidsovereenkomst duidelijk de tijdvakken/werkdagen waarin de werknemer geacht wordt de werkzaamheden te verrichten, en de binnen die tijdvakken/werkdagen te werken uren. De tijdvakken zijn van belang en neem ze niet te krap, omdat de werknemer die wordt opgeroepen om buiten het betreffende tijdvak te werken, kan weigeren dat te doen. In tijden van personeelsgebrek kan dat lastig zijn.

Ook veranderen de regels rondom het nevenwerkzaamhedenbeding: u mag zo'n beding na 1 augustus 2022 nog steeds opnemen in de arbeidsovereenkomst, maar alleen als dat beding zodanig is geformuleerd dat u de nevenwerkzaamheden alleen zult weigeren als u daar een objectieve rechtvaardigingsgrond voor heeft.

2. De vakantiekraft extern inhuren

Zoals eerder aangegeven kunt u er ook voor kiezen om een vakantiekraft in te huren via bijvoorbeeld een uitzendbureau. De vakantiekraft staat dan formeel in dienstbetrekking tot het uitzendbureau en niet bij u als inlener. U als inlener bent doorgaans wel de materiële werkgever; de vakantiekraft moet immers de instructies van de inlener opvolgen en werken volgens de bij de inlener gangbare procedures. Let altijd extra goed op wanneer u de vakantiekraft daarna eventueel zelf in dienst neemt. De uitzendperiode kan meetellen in de ketenregeling van tijdelijke contracten. Hierdoor loopt u het risico dat er ongewild een vast dienstverband ontstaat.

Tips voor het werken met uitzendbureaus

- Controleer of het uitzendbureau geregistreerd staat bij de Kamer van Koophandel.
 - Controleer of het uitzendbureau gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid (SNA).
 - Controleer of het uitzendbureau lid is van een brancheorganisatie.
 - Is er een vonnis tegen dit uitzendbureau uitgesproken?
 - Betaalt het uitzendbureau het loon en de sociale lasten conform de regels?
 - Heeft het uitzendbureau een G-rekening? Wat u niet wilt bij de inzet van een uitzendbureau is, dat u alsnog aangeslagen wordt voor loonbelasting en/of sociale premies. In principe moet het uitzendbureau zorgen voor de correcte inhouding en afdracht van de loonbelasting/sociale premies van de uitzendkrachten (plus omzetbelasting). De inlener is echter, op grond van artikel 34, lid 1 Invorderingswet, hoofdelijk aansprakelijk voor zowel de verschuldigde premies als loon- en omzetbelasting die het uitzendbureau voor de werkzaamheden van de vakantiekraft had moeten afdragen. Het controleren van de punten als hiervoor genoemd geeft u een indicatie van de betrouwbaarheid van het uitzendbureau.
- Om als inlener uw aansprakelijkheidsrisico verder te beperken is het afstorten van bedragen op een geblokkeerde G-rekening wenselijk. Door een (flink) deel van het factuurbedrag van de uitlener op de G-rekening van de uitlener te storten, bent u voor genoemde storting in elk geval gevrijwaard van aansprakelijkheid. De Belastingdienst heeft een eerste pandrecht op de G-rekening die uitsluitend voor de betaling van loonbelasting en sociale premies kan worden benut.

- Controleer of de buitenlandse arbeidskrachten die u inhuurt bij u mogen werken.
- Controleer de ID-bewijzen van de uitzendkrachten en registreer de gegevens in uw administratie. Let op: een kopie ID-bewijs bewaren mag niet meer, behalve als het gaat om uitzendkrachten van buiten de Europese Economische Ruimte (EER). Hiervan moet u juist wel een kopie ID-bewijs bewaren.
- Handel conform de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet.

Vakantiekrachten 2022

3. De overige rechten van vakantiekrachten

Zoals eerder aangegeven: als u één of meerdere vakantiekrachten in dienst neemt, dan zijn op deze arbeidsovereenkomsten de gewone regels van het arbeidsrecht van toepassing. Dit brengt onder meer met zich mee dat een vakantiekraft vakantiedagen opbouwt, recht heeft op vakantiebijslag en recht heeft op het wettelijk minimumloon. Controleer daarnaast altijd wat de (eventueel toepasselijke) cao zegt over de rechten en plichten ten aanzien van vakantiekrachten.

Let verder goed op de privacyregels van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming), de studenten- en scholierenregeling en de regels van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. U moet bijvoorbeeld opletten als een vakantiekraft in het verleden (korter dan zes maanden geleden) ook al bij u heeft gewerkt. U kunt ongewild tegen een vast dienstverband aanlopen. Denk er verder aan dat u, afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en de aard en omvang van het dienstverband een hoge WW-premie of een lage WW-premie moet betalen. Maakt u hier optimaal gebruik van? Verder dient u bij afloop van het contract een transitievergoeding te betalen. Dit geldt niet alleen bij gewone werknemers, maar ook bij vakantiekrachten. Denk verder ook aan de aanzegplicht, dus het tijdig aanzeggen dat een contract wel of niet wordt verlengd. De aanzegplicht geldt ten aanzien van arbeidscontracten die voor zes maanden of langer zijn aangegaan.

4. Minderjarige vakantiekrachten

Kiest u er voor om minderjarige scholieren of studenten in te huren? Let dan extra op dat u zich aan specifieke regels van de Arbeidstijdenwet en Arbeidsomstandighedenwet moet houden en dat u gebonden bent aan het minimum(jeugd)loon. Per leeftijdsgroep gelden restricties aan het aantal uren en aan het type werkzaamheden dat mag worden verricht.

5. Regeling Piekarbeid

Hebt u een bedrijf in de agrarische sector?

Als u werkgever bent in de Open Teelten, de Bloembollengroothandel of de Glastuinbouw kunt u aanspraak maken op de [Regeling Piekarbeid](#).

In deze regeling mag u op een voordelige manier een werknemer maximaal acht aaneengesloten weken per jaar in dienst nemen voor het verrichten van werkzaamheden. Het moet dan gaan om seizoensgebonden, uitsluitend routinematige werkzaamheden, die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden (inclusief be- en verwerkingen van de oogst) voor agrarische gewassen.

Een voorwaarde is wel dat u de piekarbeider uiterlijk op de vijfde werkdag meldt bij pensioenadministrateur TKP, die de pensioenadministratie doet voor het Bedrijfs-pensioenfonds voor de Landbouw.

Per werknemer mag de Regeling Piekarbeid éénmaal per kalenderjaar worden toegepast. Voor piekarbeiders geldt een vrijstelling voor de sectorfondsen (BPL en Colland arbeidsmarkt) en u mag het wettelijk minimumloon betalen in plaats van het hogere cao-loon. Mocht u gebruik willen maken van deze regeling, neem dan voor de finesses contact op met onze afdeling werkgeversservice.

Vakantiekrachten 2022

6. Cao-ontwikkelingen ten aanzien van seizoenswerk

Binnen een aantal cao's, waaronder de cao's Glastuinbouw en Open Teelten, is er voor seizoenswerk een uitzondering gemaakt op de ketenregeling van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Het gaat hierbij om klimatologisch gerelateerde seizoensarbeid in teelt-, oogst- en productiewerk. Ook voor seizoenswerk binnen de recreatiesector zijn er een aantal cao-uitzonderingen van toepassing. Hiermee krijgt u, vergeleken met de wet, ruimere mogelijkheden voor een flexibele inzet van personeel.

7. Wet Aanpak Schijnconstructies

Tot slot nog enkele opmerkingen over de Wet Aanpak Schijnconstructies. Deze wet regelt dat het loon altijd, in elk geval voor het deel dat ziet op het wettelijk minimumloon via de bank moet worden betaald en dus niet contant mag worden betaald. Voorts, dat op het loon slechts in beperkte mate bedragen voor tijdelijke huisvestingskosten en zorgverzekering mogen worden ingehouden. Kortom, er zijn veel regels om rekening mee te houden. Maar met een goed bewustzijn vooraf kunt u alles in goede banen leiden en onnodige problemen voorkomen. onze afdeling werk-geversservice.



Flynth adviseurs en accountants

Groningensingel 16, 6835 EA Arnhem

088 236 7350

Flynth is een landelijk opererende advies- en accountantsorganisatie. Hoewel Flynth de uiterste zorg heeft besteed aan de inhoud van dit leaflet, aanvaardt zij geen enkele aansprakelijkheid voor onvolledigheid of onjuistheid noch voor de gevolgen daarvan.

Flynth. Het beste advies dat we je kunnen geven.

FLYNTH
adviseurs • accountants