**Regeling Vervangingsbeleid**

**[Naam schoolbestuur]**

**Datum inwerkingtreding: datum**

**Instemming namens personeelsgeleding MR:**

Naam: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Functie: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Vaststelling namens bestuur:**

Naam: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Functie: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Handtekening: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**DISCLAIMER:** *Hoewel aan de inhoud van dit document met de grootst mogelijke zorgvuldigheid is gewerkt, kunnen hieraan geen rechten worden ontleend.*

(versie maart 2020)

**Inhoud**

[1. Inleiding 4](#_Toc36627155)

[2. De ketenregeling en vervanging 5](#_Toc36627156)

[2.1 Gewijzigde wetgeving 5](#_Toc36627157)

[3. Mogelijkheden organisatie vervanging 7](#_Toc36627158)

[3.1 Mogelijkheden benoeming vervangers 7](#_Toc36627159)

[3.2 Mogelijkheden tewerkstelling vervangers zonder benoeming 7](#_Toc36627160)

[4. Vervangingsbehoefte 9](#_Toc36627161)

[4.1 Historische vervangingsbehoefte 9](#_Toc36627162)

[4.2 Bekende vervangingsbehoefte komend schooljaar 9](#_Toc36627163)

[5. Organisatie vervanging – de praktijk op onze school 10](#_Toc36627164)

[5.1 Benoeming en tewerkstelling op onze school 10](#_Toc36627165)

[5.2 Praktische zaken bij organisatie vervanging 11](#_Toc36627166)

[6. Overige aspecten 12](#_Toc36627167)

[6.1 Declaratie van loonkosten bij afwezigheid van personeel 12](#_Toc36627168)

[6.2 Declaratie eventuele uitkeringslasten bij uitdiensttreding 12](#_Toc36627169)

[Bijlage 1: Statistieken vervangingsbehoefte 13](#_Toc36627170)

# 1. Inleiding

Per 1 januari 2020 worden er – als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans - nieuwe regels omtrent tijdelijke arbeid van kracht. Als instelling voor bijzonder onderwijs hebben wij met deze nieuwe regels te maken. In het onderhavige vervangingsbeleid wordt uiteengezet hoe vervanging binnen ons schoolbestuur zal worden georganiseerd.

In hoofdstuk 2 van dit beleid wordt een beknopte toelichting gegeven op de huidige wet- en regelgeving rondom inzet van tijdelijke arbeid ten behoeve van vervanging in het primair onderwijs. In hoofdstuk 3 zullen de verschillende mogelijkheden voor benoeming dan wel tewerkstelling van vervangers kort worden toegelicht. In hoofdstuk 4 wordt een analyse gemaakt van de historische vervangingsbehoefte. De aard en omvang van de vervangingsbehoefte is immers een hanteerbare voorspeller voor de vervangingsbehoefte van de school in de toekomst. In hoofdstuk 5 wordt uiteengezet van welke mogelijkheden zoals geschetst in hoofdstuk 3 binnen ons bestuur wordt gebruik gemaakt om onze vervanging te organiseren.

Het vervangingsbeleid zal jaarlijks worden geactualiseerd in het kader van het op te stellen bestuursformatieplan. Het vervangingsbeleid zal als bijlage aan het bestuursformatieplan worden toegevoegd. Deze versie van het vervangingsbeleid is geactualiseerd naar aanleiding van de wijzigingen die de CAO PO 2019-2020 met zich heeft gebracht.

Dit beleid is met instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (P(G)MR) tot stand gekomen.

# 2. De ketenregeling en vervanging

Bij het aangaan van een reeks van tijdelijke arbeidsovereenkomsten krijgen we van doen met de ketenregeling zoals bedoeld in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Dit heeft gevolgen voor de organisatie van vervanging.

## **2.1 Wetgeving**

Vanaf 1 januari 2020 mogen op grond van het nieuwe artikel 7:668a BW drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een werknemer worden gesloten. De vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst geldt van rechtswege als aangegaan voor onbepaalde tijd. De keten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt doorbroken wanneer de tussenpozen tussen de arbeidsovereenkomsten meer dan zes maanden bedragen. Voorts geldt dat de looptijd van de elkaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer dan 36 maanden mag bedragen.. Bij de vaststelling van de genoemde 36-maandsperiode worden de tussenpozen tussen elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten inbegrepen.

De wetgever heeft bepaald dat bij cao in enige mate van de ketenbepaling mag worden afgeweken. Het maximumaantal tijdelijke opeenvolgende arbeidsovereenkomsten kan bij cao worden verruimd tot maximaal zes contracten, en de totale duur mag worden verhoogd naar maximaal 48 maanden. De CAO PO maakt deels van deze mogelijkheid gebruik. Dit zal in de volgende paragraaf verder worden toegelicht.

Tot slot geldt vanaf 1 januari 2020 een aparte ketenregeling voor arbeidsovereenkomsten in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken vervult. Gedurende een periode van 36 maanden kunnen een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan.

**2.2 De CAO PO 2019-2020**

Artikel 3.1 lid 3 cao PO stelt de wettelijke ketenregeling van artikel 7:668a BW van toepassing op contracten die zijn aangegaan voor het verrichten van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard. De cao PO maakt tevens gebruik van de wettelijk geboden mogelijkheid om de ketenbepaling te verruimen. Voor wat betreft de keten van vervangingsbenoemingen (artikel 3.1 lid 4 cao PO) is in de cao PO 2019-2020 een verruiming opgenomen van het maximumaantal toegestane tijdelijke contracten van 3 naar 6, waarbij de maximale looptijd van de contracten (inclusief tussenpozen) 36 maanden mag bedragen. Hiermee wordt de ruimte voor vervangingsbetrekkingen enigszins vergroot. Voor deze benoemingen geldt in feite een eigen ketenregeling. Daarnaast is in de nieuwe cao PO 2019-2020 de zojuist geschetste wettelijke regeling rondom vervangingscontract wegens ziekte opgenomen. Deze arbeidsovereenkomsten worden voor een periode van 36 maanden niet meegeteld bij de vaststelling van het aantal arbeidsovereenkomsten dat is aangegaan, zoals bedoeld in lid 3 en 4. Ze worden bij samenloop van verschillende contracten in een keten ook niet meegenomen bij de vaststelling van de tussenpozen.

Met de verruimde mogelijkheid tot het aangaan van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in verband met vervanging, worden bijzondere contractvormen om (ziekte)vervanging te kunnen organiseren, niet door de cao ondersteund. Hierbij is te denken aan 0-urencontracten, min-maxcontracten. Hoewel het gebruik van deze typen contracten niet door de cao wordt verboden, brengen beide type contracten – naast eventuele arbeidsrechtelijke risico’s – risico’s met zich mee met betrekking tot de vergoeding van uitkeringslasten bij niet voorzetting van deze vervangingscontracten. Bij het Participatiefonds dan wel het fonds BWGS zijn immers de aparte meldingsgronden voor deze typen contracten geschrapt.

In het volgende hoofdstuk worden de verschillende wijzen waarop personeel ten behoeve van vervanging kan worden benoemd dan wel tewerkgesteld, verder inhoudelijk toegelicht.

# 3. Mogelijkheden organisatie vervanging

In het navolgende worden, in de volgorde vast naar flexibel, de diverse mogelijkheden voor benoeming van personeel besproken. Deze mogelijkheden zijn:

1. Vervangingsbenoeming voor de duur van de afwezigheid;
2. Vervangingsbenoeming wegens ziekte voor de duur van de afwezigheid;
3. Tijdelijke uitbreiding van de benoeming;

Voorts is het mogelijk personeel te werk te stellen in verband met vervanging, zonder dat deze personen worden benoemd bij de rechtspersoon. Deze mogelijkheden zijn:

1. Uitzendconstructie of payrollconstructie;
2. Detachering;
3. ZZP.

## **3.1 Mogelijkheden benoeming vervangers**

In het navolgende worden de verschillende mogelijkheden tot benoeming van vervangers besproken.

a. Vervangingsbenoeming voor de duur van de afwezigheid

Vervangers kunnen voor de duur van de afwezigheid van een werknemer worden benoemd. Hiertoe kunnen zes elkaar opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden aangegaan binnen een periode van 36 maanden. Bij deze vorm van benoemen van vervangers is het van belang het aantal benoemingen in de keten en de duur van de keten nauwlettend te monitoren.

b. Vervangingsbenoeming wegens ziekte voor de duur van de afwezigheid;

De ketenregeling is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die is benoemd een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken.

c. Tijdelijke uitbreiding van benoemingsomvang

Werkgevers kunnen in overleg met een werknemer met een regulier dienstverband (tijdelijk dan wel vast) een tijdelijke uitbreiding van dit dienstverband overeenkomen (artikel 6.1 lid 4 cao). Er vindt dan voor bepaalde tijd een uitbreiding van de benoeming plaats in verband met vervanging. Hierbij geldt dat de tijdelijke uitbreiding van rechtswege eindigt indien en voor zover de extra werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen (artikel 3.4 cao PO). Op deze uitbreidingen is de ketenbepaling niet van toepassing, omdat deze uitbreidingen geen zelfstandige arbeidsovereenkomst inhouden.

## **3.2 Mogelijkheden tewerkstelling vervangers zonder benoeming**

In het navolgende worden de verschillende mogelijkheden tot tewerkstelling van vervangers besproken zonder dat benoeming bij het schoolbestuur plaatsvindt.

f. Uitzendconstructie of payroll

Om de nadelige effecten van de ketenbepaling te omzeilen, is het ook mogelijk om personeel via derden in te lenen. In dat geval komt het formele werkgeverschap van de vervanger niet bij het schoolbestuur, maar bij een externe partij te liggen. Dit kan bijvoorbeeld een uitzendbureau of een payrollbedrijf zijn. Het uitzendbureau of het payrollbedrijf is de feitelijke werkgever; de vervanger wordt vanuit deze organisaties aan de school ter beschikking gesteld. Voor de geleverde dienst ontvangt de werkgever een factuur, verhoogd met BTW. Het verschil tussen de hier genoemde concepten betreft met name de rol van de derde partij bij de werving en selectie van personeel. Bij uitzenden wordt de werving en selectie verricht door het uitzendbureau zelf, bij payrolling is de werkgever hiervoor zelf verantwoordelijk.

Payrolling mag als instrument worden gebruikt om werkgevers te ontzorgen, maar mag niet leiden tot minder goede arbeidsvoorwaarden voor de werknemer. Om deze reden hebben payrollwerknemers vanaf 1 januari 2020 recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die in een gelijke of vergelijkbare functie bij de werkgever in dienst zijn en mag er ten aanzien van payroll niet meer gebruik worden gemaakt van het lichtere regime dat bij uitzending geldt, zoals het uitzendbeding en een ruimere ketenbepaling.

g. Detachering

Bij detachering huurt de werkgever een personeelslid in die op de loonlijst staat van een derde, bijvoorbeeld van een andere school. De kosten van de inhuur worden aan de derde vergoed. Betreft het onderwijsgevend personeel van een andere school, dan hoeft over deze geleverde dienst doorgaans geen BTW te worden afgedragen. Wanneer de werkgever participeert in een interbestuurlijke vervangingspool, waarbij vervangers bij meerdere schoolbesturen kunnen worden ingezet, zal van detachering veelvuldig sprake zijn.

h. ZZP’ers

Bij tewerkstelling van zelfstandigen geldt dat de betrokken persoon niet op de loonlijst van de onderwijswerkgever wordt geplaatst. In tegenstelling tot payroll of uitzenden komt de tewerkgestelde ook niet op de loonlijst van een derde. De ZZP’er is zelfstandige en hij is in alle opzichten genoodzaakt te voorzien in zijn eigen levensonderhoud en sociale zekerheden. Bij tewerkstelling van een ZZP’er is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, maar sluit de werkgever een overeenkomst van opdracht met de ZZP’er. In deze overeenkomst wordt geen loon afgesproken, maar wordt afgesproken welke vergoeding de ZZP’er ontvangt voor de geleverde diensten. De ZZP’er verstuurt voor de geleverde diensten aan de school een factuur, verhoogd met BTW. Voor de werkgever is het zaak te voorkomen dat tewerkstelling van de ZZP’er door de fiscus wordt beschouwd als een (fictieve) arbeidsrelatie. Wordt de tewerkstelling als zodanig beschouwd, dan is de werkgever gehouden over de betalingen aan de dienstverlener loonbelasting en sociale premies te betalen. Dit risico is uit te sluiten door de zelfstandige in te huren op basis van een model overeenkomst van opdracht zoals deze door de belastingdienst ter beschikking wordt gesteld. In een dergelijke overeenkomst is er óf geen sprake van een gezagsrelatie tussen partijen (hoewel dit gezien de aard van het werk uitgesloten lijkt) óf de zelfstandige hoeft deze overeengekomen werkzaamheden niet perse zelf uit te voeren (maar kan een vervanger in zijn plaats sturen).

# 4. Vervangingsbehoefte

Om de vervangingsbehoefte voor het komende schooljaar in kaart te brengen, kunnen we ons bedienen van de volgende gegevens;

* de historische vervangingsbehoefte, gebaseerd op gemiddelden van enkele schooljaren of op een ‘genormaliseerd’ schooljaar;
* reeds bekende vervangingsbehoefte als gevolg van geplande of reeds bekende afwezigheid van werknemers.

## **4.1 Historische vervangingsbehoefte**

Als het gaat om historische vervangingsbehoefte is het noodzaak tevens zicht te hebben op de omvang van de vervangingsbehoefte en de spreiding van deze behoefte door het jaar heen. De rapporten die vanuit RAET kunnen worden gegenereerd, zijn bruikbaar om hier eniger mate inzicht in te krijgen. In bijlage 1 is de output van deze analyses weergegeven. Op basis van deze analyses kunnen de volgende conclusies getrokken worden ten aanzien van de historische vervangingsbehoefte, zowel ten aanzien van langdurige vervanging als korttijdelijke en incidentele vervanging:

## **4.2 Bekende vervangingsbehoefte komend schooljaar**

# 5. Organisatie vervanging – de praktijk op onze school

NB. In deze paragraaf is een voorbeeld uitgewerkt van het vervangingsbeleid, waarbij de school heeft gekozen voor een model waarbij gebruikt wordt gemaakt van vervangers benoemd voor onbepaalde tijd.

Op grond van de conclusies van hoofdstuk 2 en gelet op de mogelijkheden als benoemd in hoofdstuk 3, wordt op onze school de vervanging georganiseerd met inachtneming van de volgende uitgangspunten.

## **5.1 Benoeming en tewerkstelling op onze school**

1. *Oplossen van vervangingsbehoefte zonder extra benoeming*

*In de eerste plaats zal bij het ontstaan van een vervangingsbehoefte worden nagegaan of in vervanging kan worden voorzien met eigen medewerkers binnen hun bestaande benoemingsomvang. Hierbij kan in ieder geval worden gedacht aan de volgende twee mogelijkheden:*

* *De vervanging wordt vervuld door een reeds ingeroosterde leerkracht zonder lesgevende taak. Met name functies waarbij de werkzaamheden voor een deel niet sterk tijdgebonden zijn, lenen zich hiervoor. Een specifieke groep wordt in dit verband gevormd door LIO’ers. Rekening houdend met het toezicht op hun taakuitoefening, kunnen zij ook een deel van de vervangingsbehoefte invullen.*
* *Werkzaamheden worden vervuld door een leerkracht die gepland verlof verzet. Met medewerkers die planbaar verlof genieten (o.a. verlof duurzame inzetbaarheid, compensatieverlof of studieverlof) worden in overleg afspraken gemaakt over het verschuiven van hun verlofdag wanneer voorziene vervanging noodzakelijk is. Zij kunnen dit verlof dan op een later moment opnemen.*

1. *Benoeming van X flexibel beschikbare vervangers voor onbepaalde tijd met een benoemingsomvang van … uur per week.*

*Op dit moment is een …..tal vervangers benoemd op grond van een vervangingsbenoeming voor onbepaalde tijd. De vervangers hebben een arbeidsovereenkomst met een omvang van x uur per week. De vervangers zijn op …. dagen en …… dagdelen per week beschikbaar voor vervanging.*

1. *Benoeming van vervangers voor de duur van de afwezigheid*

*Ter invulling van onze vervangingsbehoefte zal net als in de situatie voor 1 juli 2016, nog steeds gebruik gemaakt worden van vervangingsbenoemingen die zijn gekoppeld aan de duur van de afwezigheid van onze eigen medewerker. Deze vorm van benoeming zal met name worden gebruikt voor langere vervangingen anders dan vanwege ziekte (bijvoorbeeld vervanging bij zwangerschaps- of bevallingsverlof) of wel bij kortere of langere ziektevervangingen. Het gebruik van korte vervangingsbenoemingen op grond van artikel 3.1 lid 4 cao (vervanging anders dan wegens ziekte) wordt zoveel als mogelijk voorkomen.*

1. *Tijdelijke uitbreiding van de benoemingsomvang*

*Ook zal van de regulier benoemde leerkrachten worden gevraagd dat zij beschikbaar zijn voor invalwerk. Hierover worden met individuele werknemers afspraken gemaakt, waarbij in ieder geval een dringend beroep op de parttimer zal worden gedaan om bij voorzienbare afwezigheid van de duo-collega de vervanging voor zijn rekening te nemen. Voor de extra verrichte werkzaamheden zal een uitbreiding van de benoemingsomvang worden verschaft.*

1. *Externe inhuur*

*Van externe inhuur wordt niet bij voorbaat gebruik gemaakt. Indien echter gebruikmaking van voornoemde opties niet tot oplossing leidt, en het alternatief is dat groepen samengevoegd zullen moeten worden, mag van externe inhuur van personeel gebruik gemaakt worden. In de begroting is een voorziening van €…. opgenomen in verband met de hiermee samenhangende kosten. Gebruikmaking van een uitzendbureau of inhuur van personeel van andere schoolbesturen (via de regionale interbestuurlijke vervangingspool) op basis van detachering ligt dan het meest voor de hand.*

## **5.2 Praktische zaken bij organisatie vervanging**

*Wie regelt vervanging? Wie monitort?*

# 6. Overige aspecten

Bij de organisatie van vervanging spelen verschillende financiële aspecten een rol. In deze paragraaf wordt hier nader op ingegaan.

## **6.1 Declaratie van loonkosten bij afwezigheid van personeel**

Bij afwezigheid van personeel kunnen de loonkosten van de afwezige werknemer onder voorwaarden worden gedeclareerd bij VFGS, de verzuimverzekering ten behoeve van het gereformeerd schoolonderwijs. Deze voorwaarden behelzen onder meer dat de afwezigheid verband houdt met ziekte en of schorsing van de werknemer. Voorts geldt dat er eerst sprake kan zijn van declaratie als de afwezigheid van de werknemer ten minste twee weken heeft geduurd. Ook wanneer de vervanger zelf afwezig is, kunnen de loonkosten van de afwezig vervanger met inachtneming van voornoemde voorwaarden voor vergoeding in aanmerking komen, voor zover er jegens de vervanger een loondoorbetalingsplicht bestaat.

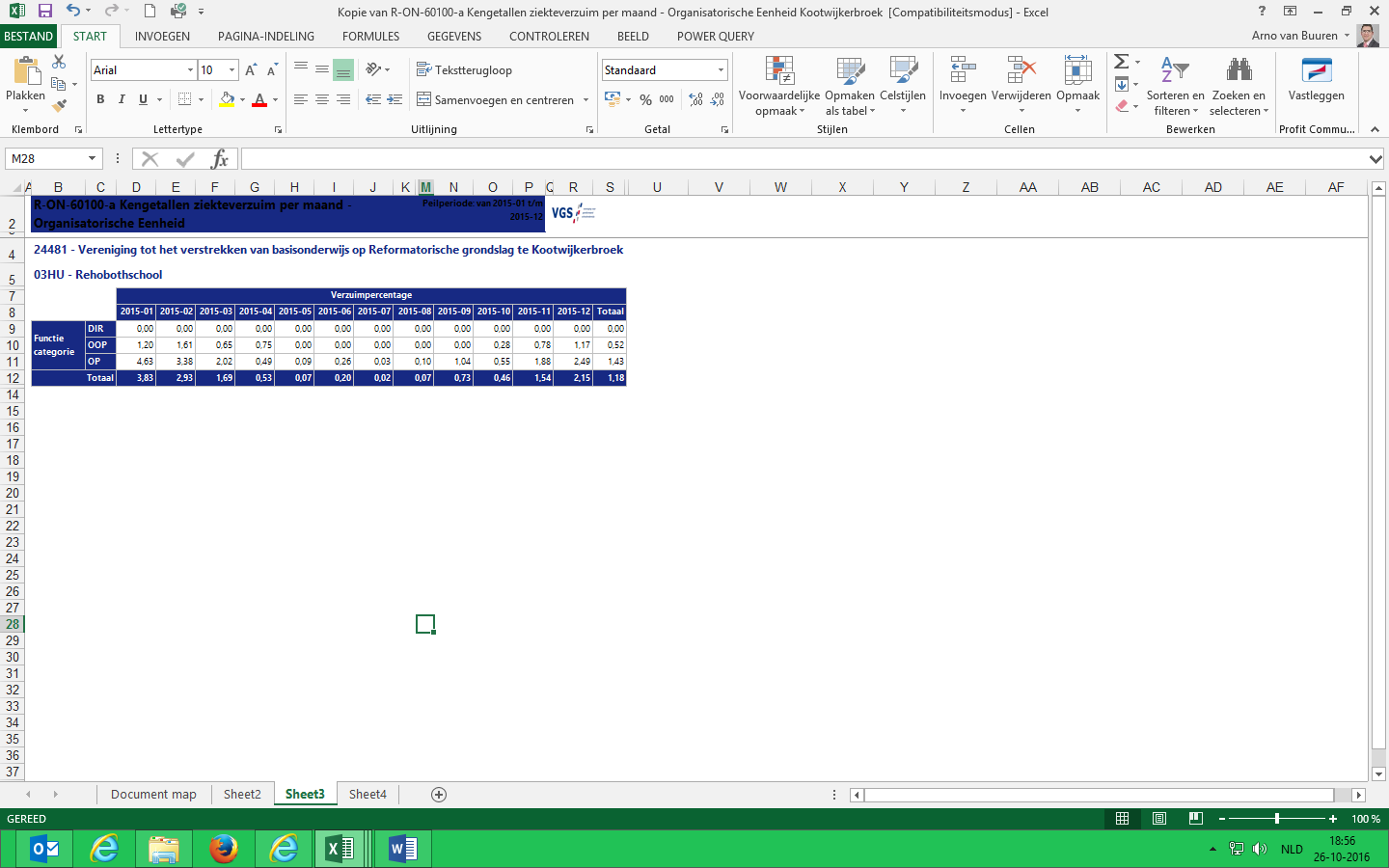
## **6.2 Declaratie eventuele uitkeringslasten bij uitdiensttreding**

Op grond van de Wet op het primair onderwijs worden werkloosheidsuitkeringen van voormalig werknemers ten laste van de laatste werkgever gebracht. Dit heeft in dit verband tot gevolg dat de werkgever ook eigen risicodrager is voor uitkeringslasten die ontstaan na het – al dan niet van rechtswege – eindigen van vervangingsbetrekkingen. Ter dekking van het risico op betaling van werkloosheidslasten is het schoolbestuur aangesloten bij het Participatiefonds dan wel het BWGS. Dit fonds neemt onder voorwaarden de uitkeringslasten bij ontslag voor zijn rekening. De uitkeringslasten na einde van een vervangingsbetrekking kunnen zonder enige vorm van nadere toetsing door het fonds worden gedeclareerd, mits kan worden aangetoond dat de vervanger gedurende de benoemingsperiode uitsluitend vervangingswerkzaamheden heeft verricht en de redenen voor vervanging in het reglement-BWGS zijn opgenomen.

# Bijlage 1: Statistieken vervangingsbehoefte

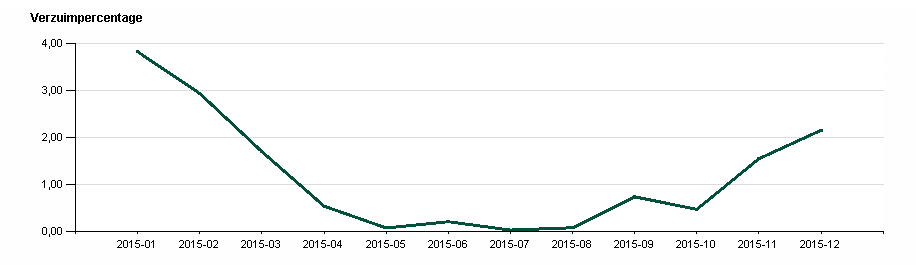
*In deze bijlage worden weergaves van het historische verzuim opgenomen. Vanuit RAET kunnen de verzuimrapporten worden gedraaid.*

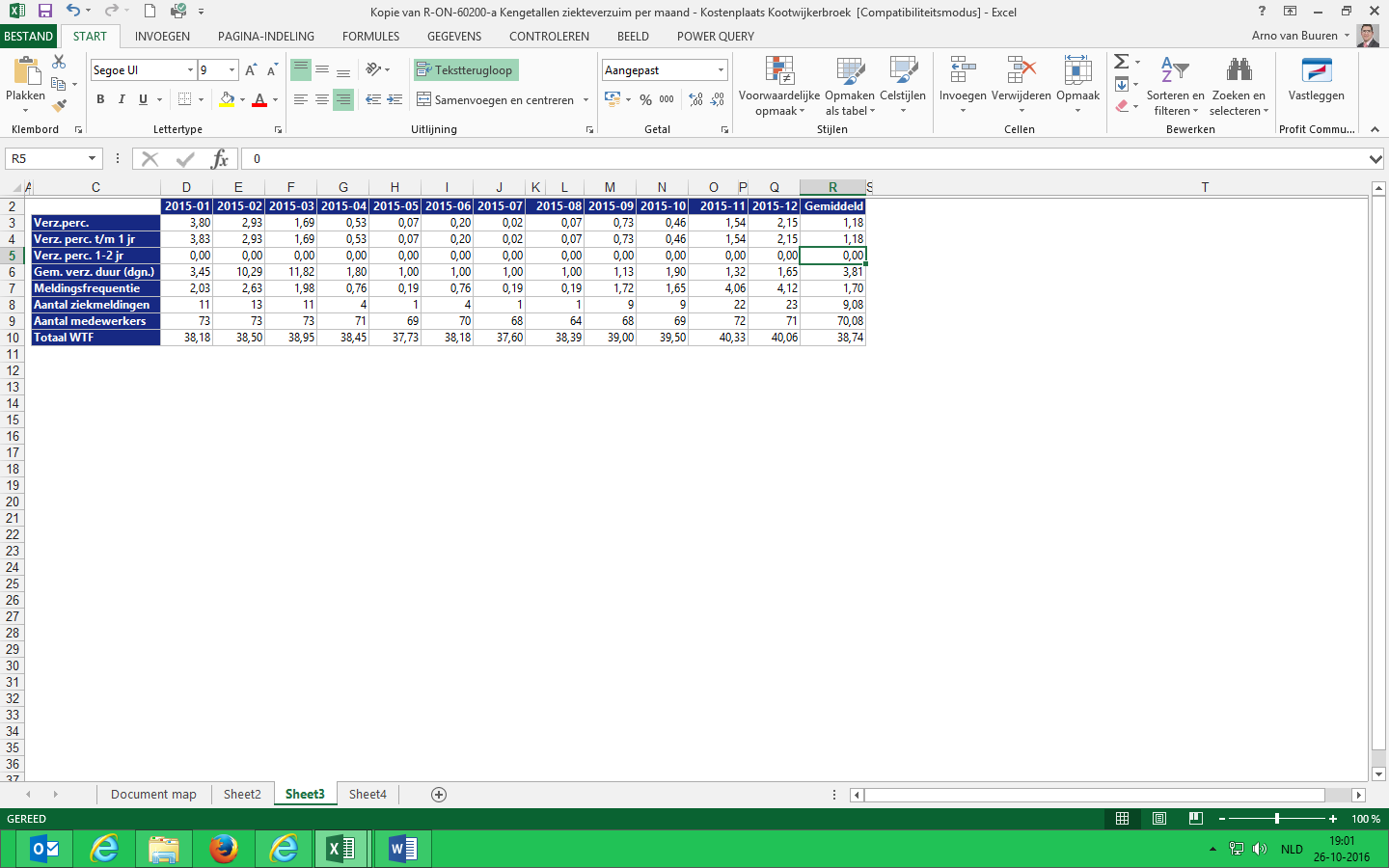
***Let op onderstaande tabellen en grafiek zijn FICTIEF***



*Bovenstaande tabel wordt gegenereerd door het rapport genaamd: Kopie van R-ON-60100-a Kengetallen ziekteverzuim per maand - Organisatorische Eenheid. U vindt deze onder het kopje Verzuim in de rapportagetool.*

*De onderstaande grafiek is afkomstig uit hetzelfde rapport.*





*Bovenstaande tabel wordt gegenereerd door het rapport genaamd: Kopie van R-ON-60200-a Kengetallen ziekteverzuim per maand – Kostenplaats. U vindt deze onder het kopje Verzuim in de rapportagetool.*