

Factsheet Betaalde arbeidskrachten

Binnen vrijwilligersorganisaties kunnen naast vrijwilligers ook betaalde krachten werkzaam zijn. Dit kunnen vrijwilligerscoördinatoren zijn, administratief medewerkers of betaalde vakkrachten zoals trainers en coaches. Binnen vrijwilligersorganisaties kan het aantal betaalde krachten variëren.

Wanneer vrijwilligersorganisaties ertoe overgaan om betaalde krachten in dienst te nemen krijgen ze te maken met regels die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden zoals: personeelsbeleid, arbeidscontracten, salaris(administratie), arbeidsomstandigheden, verzekeringen, CAO's, beoordelings- en functioneringsgesprekken en ontslagregelingen.

Organisaties die groeien en de stap nemen om met betaalde krachten te gaan werken, kunnen overwegen het personeelsbeleid en/of de salarisadministratie onder te brengen bij de eigen regionale of koepelorganisatie. Voor organisaties die geen mogelijkheid hebben om het personeelsbeleid of salarisadministratie bij een eigen beroepsorganisatie onder te brengen, bestaat de mogelijkheid om dit uit te besteden aan een professioneel administratiekantoor. Voor een beperkt bedrag per werknemer per jaar wordt de salarisadministratie gedaan. Ook bestaan er mogelijkheden om andere diensten met betrekking tot het personeelsbeleid in te kopen bij een administratiekantoor. Welke diensten dat zijn is verschillend per kantoor.

Naast het uitbesteden van de salarisadministratie bestaat er de mogelijkheid van payrolling. Een payroll aanbieder neemt het bestaande of nieuw aan te nemen personeel in dienst en wordt daarmee de juridische werkgever. Dat betekent dat de arbeidsrechtelijke risico's worden overgenomen. De diensten van een payroll aanbieder zijn daardoor wel duurder dan de diensten van een salarisadministratiekantoor. Kijk [hier](#) voor het verschil tussen uitbesteden van salarisadministratie en payrolling

Flexwet

Naast vast personeel kan een organisatie besluiten om tijdelijke betaalde krachten aan te stellen. De regels voor het flexibel inzetten van een betaalde arbeidskracht wordt geregeld in de Flexwet: [Wet flexibiliteit en zekerheid](#).

De Flexwet is van toepassing op tijdelijke dienstverbanden. De wet beoogt enerzijds een verruiming van de mogelijkheden om betaalde arbeid flexibel in te zetten en anderzijds een verbetering van de rechtspositie van de flexibele arbeidskrachten. De Flexwet is een gecompliceerde wet omdat deze wet de tegenstrijdige belangen van zowel de werkgever als de werknemer regelt. De werkgevers hebben met deze wet meer mogelijkheden om tijdelijke krachten in te zetten. Dit is interessant binnen het vrijwilligerswerk. Anderzijds regelt deze wet ook de bescherming van de werknemer. De wet kan hierdoor onvermoede gevolgen hebben voor aanstellingen van betaalde krachten.

In deze wet worden regels gesteld aan:

- tijdelijke arbeidscontracten (bepaalde tijd, nulurencontract)
- proeftijd
- oproepovereenkomsten
- ontbindingen van arbeidsovereenkomsten
- loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

- **Regels voor tijdelijke arbeidscontracten**

De Flexwet stelt regels voor wanneer contracten voor bepaalde tijd omgezet worden naar contracten voor onbepaalde tijd. Belangrijk hierbij is dat als er tussen de tijdelijke arbeidscontracten een periode van drie maanden of langer zit, er geen sprake is van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Alleen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met onderbrekingen korter dan drie maanden worden aangemerkt als schakels die meetellen in een keten van een reeks tijdelijke contracten.

In deze reeks wordt een tijdelijk contract automatisch omgezet in een contract voor onbepaalde tijd wanneer:

1. Een vierde arbeidsovereenkomst wordt aangeboden na drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten zonder een onderbreking van drie maanden tussen de opeenvolgende arbeidscontacten voor bepaalde tijd. Voor het beëindigen van deze vierde arbeidsovereenkomst is een ontslagvergunning of ontbinding via het Kantongerecht noodzakelijk.

2. De totale duur van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, langer is dan 36 maanden (de onderbrekingen niet meegerekend). Het contract voor onbepaalde tijd ontstaat op het moment dat de 36 maanden grens overschreden is. Bij precies 36 maanden ontstaat geen arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Het is dus mogelijk om drie aaneensluitende jaarcontracten aan te gaan. Voor een vierde overeenkomst moet de onderbreking langer zijn dan drie maanden om te voorkomen dat het tijdelijke contract overgaat naar een contract voor onbepaalde tijd.

3. De aard en omstandigheden van het werk in grote lijnen gelijk blijven maar verricht worden onder een opvolgende werkgever (doet zich o.a. voor bij aanbestedingen, fusie en overnamen). In dat geval tellen de bij de voorgaande werkgever(s) opgebouwde schakels mee voor de keten van arbeidsovereenkomsten. Bij overschrijding van 36 maanden gaat het tijdelijke contract over in een contract voor onbepaalde tijd. Belangrijk hierbij is de term opvolgende werkgevers. Een eenduidige definitie van opvolgende werkgevers is er niet. De wet zegt letterlijk: 'werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolgers te zijn'. Dit kan zijn bij een fusie van verenigingen maar ook wanneer een werknemer is ingehuurd van een uitzendbureau en vervolgens binnen drie maanden een tijdelijk contract krijgt aangeboden voor het verrichten van dezelfde werkzaamheden. De duur van het uitzendcontract telt dan mee als schakel in de keten van opeenvolgende arbeidscontracten bij de laatste werkgever.

Voor de berekening van de opzegtermijnen moet rekening worden gehouden met de voorafgaande arbeidsovereenkomsten en de daar tussenliggende periodes die korter waren dan drie maanden.

Als uitzondering op de regeling is het mogelijk om eenmalig een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 36 maanden te verlengen met 3 maanden. Voor de beëindiging van deze verlengde arbeidsovereenkomst is geen opzegging vereist. De verlengde overeenkomst eindigt bij het verstrijken van de tijd. Indien een tijdelijke arbeidsovereenkomst langer dan 36 maanden eenmalig wordt gevolgd door een overeenkomst van ten hoogste drie maanden geldt deze uitzondering niet.

- **Proeftijd**

Een proeftijd is alleen rechtsgeldig als deze schriftelijk is overeengekomen. Wanneer de termijn van de proeftijd wordt overschreden is de proeftijd niet meer rechtsgeldig. De Flexwet stelt de volgende regels voor de proeftijd:

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar kan een proeftijd van ten hoogste één maand worden overeengekomen.
2. Indien een arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer wordt aangegaan kan een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de duur op voorhand niet vast staat, bijvoorbeeld bij ziektevervanging, kan een proeftijd van ten hoogste één maand worden overeengekomen.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan de proeftijd ten hoogste twee maanden zijn.

- **Tussentijdse opzegging**

Tussentijdse opzegging van een arbeidscontract voor bepaalde tijd is slechts mogelijk als dit door zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk is overeengekomen. Dit kan al bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst. Hierin kan opgenomen zijn dat zowel de werknemer als de werkgever het recht hebben de arbeidsovereenkomst tussentijds te beëindigen. De Flexwet regelt de volgende opzegtermijnen voor de werkgever:

1. Dienstverbanden korter dan 5 jaar één maand.
2. Dienstverbanden tussen 5 en 10 jaar twee maanden.
3. Dienstverbanden tussen 10 en 15 jaar drie maanden.
4. Dienstverbanden langer dan 15 jaar vier maanden.

Voor situaties zonder overeenkomst is in de Flexwet opgenomen dat opzeggingen tegen het einde van de maand geschieden. De arbeidsovereenkomst kan daarom niet eerder eindigen dan op de laatste dag van een kalendermaand.

Opzegging door de werkgever als gevolg van ziekte is niet mogelijk. Alleen wanneer de ziekte intreedt nadat de ontslagvergunning is aangevraagd valt dit niet onder het ontslagverbod tijdens ziekten.

De werknemer dient een opzegtermijn van één maand in acht te nemen. De termijnen kunnen schriftelijk in de CAO worden aangepast mits de termijn voor de werkgever niet korter wordt dan die voor de werknemer. Als het ontslag plaatsvindt via een procedure bij de RDA (Regionale Directie Arbeidsvoorziening) wordt de voor de werkgever geldende termijn met één maand verkort zolang deze de minimale opzegtermijn van één maand niet overschrijdt.

- **Oproepovereenkomsten (nulurencontract)**

Bij een oproepovereenkomst of nulurencontract is er sprake van een vast dienstverband waarin de werknemer op afroep werkt. In de Flexwet zijn regelingen opgenomen voor de bescherming van oproepkrachten. In sommige situaties hebben oproepkrachten recht op een minimumvergoeding voor drie uur, ook wanneer er geen drie uur arbeid geleverd is. Dit doet zich voor wanneer:

1. Er geen afspraken zijn vastgelegd over het aantal uren waarvoor een oproepkracht

wordt opgeroepen.

2. Er een arbeidsduur van minder van 15 uur per week is afgesproken en de tijdstippen waarop gewerkt wordt niet zijn vastgelegd.

De verplichting voor werkgevers om minimaal drie uur uit te betalen vervalt wanneer er een arbeidsovereenkomst is met de werknemer voor 15 uur of meer per week. Deze regeling is opgenomen om te voorkomen dat oproepkrachten geconfronteerd worden met minimale oproepen zonder dat ze daar van tevoren van op de hoogte gesteld worden.

Voor werkgevers die met oproepcontracten werken blijft het van belang in de gaten te houden dat er geen rechtsvermoeden bestaat dat degene die werkzaamheden verricht een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever. Dit rechtsvermoeden ontstaat wanneer door de oproepkracht tegen betaling gedurende drie maanden iedere week dan wel tenminste 20 uur per maand gewerkt wordt. In deze twee gevallen gaat men ervan uit dat er een arbeidsovereenkomst is die meetelt in de keten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Voor de omvang van de arbeidsovereenkomst wordt het gemiddeld aantal gewerkte uren in die drie maanden genomen.

- **Loondoorbetalingsverplichting**

Wanneer een werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft kunnen verrichten door een oorzaak die in redelijkheid tot het risico van de werkgever behoort, houdt de werknemer recht op loon. Dit geldt niet wanneer er in een overeenkomst tussen werknemer en werkgever anders is bepaald. In de Flexwet is opgenomen dat slechts gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsrelatie het mogelijk is om de loondoorbetalingsverplichting bij schriftelijke overeenkomst uit te sluiten. Voorheen konden werkgevers voor onbepaalde tijd stellen dat werknemers geen loon kregen voor niet gewerkte uren. In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten kan slechts voor de eerste zes maanden overgekomen worden dat er geen loon betaald wordt wanneer er niet gewerkt wordt.

Loonbelasting

Of betaalde krachten nu voor een tijdelijke betrekking of in vaste dienst worden aangenomen, in beide gevallen zal loon betaald voor het werk dat gedaan is. Hierover moet belasting betaald worden. In de [Wet op de loonbelasting](#) is vastgelegd dat het belasting over het loon betaald wordt door de zogenoemde 'inhoudingsplichtige'. De 'inhoudingsplichtige' is in de wet gedefinieerd als degene tot wie één of meer personen in dienstbetrekking staan. Met ander worden de werkgever of opdrachtgever is verplicht over het loon de belasting in te houden en af te dragen aan de [belastingdienst](#).

Vrijwilligers ontvangen per definitie geen loon. Vrijwilligerswerk is immers onbetaald. Wel mogen vrijwilligers een onkostenvergoeding ontvangen. Hiervoor zijn in de [Wet op de loonbelasting \(artikel 2 lid 6\)](#) maximale bedragen afgesproken. In de [Factsheet over de onkostenvergoeding](#) wordt dit toegelicht.