

december 2015

Verlofberekening korte contracten

We krijgen veel vragen van schoolbesturen over de berekening van werktijd, salaris en verlof bij korte contracten – zeg maar contracten korter dan een maand. Veel schoolbesturen willen van ons weten hoe de werktijdfactor, de werktijd, de lestijd en het verlof worden berekend.

In deze handreiking (die is afgestemd met de vakbonden) geven we aan hoe met deze korte contracten wordt omgegaan. Tevens staan we kort stil bij de afloop van een langer contract halverwege een maand (de zogenaamde gebrokenmaandberekening).

1 Oude situatie

Vóór de 40-urige werkweek kreeg een vervanger een aanstelling van 0,2306 (vastgelegd in art. 6.31). Er werd meestal niet gespecificeerd hoeveel uur werk dat precies was. Maar doorgerekend op de fictieve ca. 42-urige werkweek (die we toen hadden), zou het aantal te werken uren voor zo'n vervanger 9,8 uur zijn. Het verlof was daarin verdisconteerd. Dit werd niet geëxpliciteerd in uren. Die 9,8 uur bevatte het lesgeven, voor- en nawerk en verlof. Hierbij werd de vaste verhouding van 930 lesuur ten opzichte van 1659 werkuur, voor de vervangers losgelaten op de lestijd ten opzichte van de hele werktijd (dus inclusief verlof).

2 Nieuwe situatie

In de cao is (na 1 augustus 2015) geen vaste regel meer hoe groot een contract moet zijn als iemand voor korte duur vervangt. Het uitgangspunt van de 40-urige werkweek is dat de omvang van een contract zoveel is dat het verwachte werk in die tijd past. Dat betekent niet dat er verder geen regels meer zijn. In de cao is namelijk vastgelegd wat de verhouding is tussen bruto-werktijd, verlof en netto-werktijd. Deze is vevat in de 40-urige werkweek. Er wordt in een jaar 2087 uur bruto gewerkt (40 uur per week maal ruim 52 weken). Daarvan is 428 uur vakantieverlof en er wordt dan ook 1659 uur netto gewerkt.

Dit is in basismodel en overlegmodel hetzelfde.

A Basismodel

In het basismodel zijn daarnaast regels opgenomen voor de verhouding tussen werktijd en maximale lessentaak. Deze zijn ook van toepassing op korte contracten. Zij worden op de volgende manier uitgelegd.

Iemand die een dag invalt en 5 1/2 uur lesgeeft, krijgt een contract van minimaal 9 uur (WTF 0,225). De contractomvang wordt cf cao in hele uren bepaald. In die omvang van 9 uur zit het verlof van bijna twee uur (1 uur en 50 minuten) opgesloten en we gaan ervan uit dat bij dergelijke contracten het verlof direct (op de dag) wordt opgenomen. De feitelijke werktijd is daardoor ruim zeven uur (7 uur en 9 minuten). In die tijd wordt lesgegeven en het voor- en nawerk verricht. Ook professionalisering en duurzame inzetbaarheid zijn hierin opgenomen.

Als een lesdag bij uw school (of scholen) afwijkt van die 5 ½ uur, wordt deze vuistregel naar verhouding toegepast, waarbij afgerond wordt naar een heel uur. Bij 6 uur les op een dag wordt het

een aanstelling van 10 uur. Bij een lestijd van 5 uur of minder op een dag is het een aanstelling van 8 uur (in verband met de minimale aanstellingsomvang van 8 uur). Overigens kent de cao nog wel een uitzondering voor incidentele vervangingen van korter dan een dag. In die situatie kan de aanstelling wel minder zijn dan 8 uur (minimaal 5 uur).

U hoeft in deze benaderingswijze verlof dus niet apart uit te betalen omdat dit opgesloten zit in de WTF en feitelijk wordt opgenomen doordat bij een contract van 9 uur maar iets meer dan 7 uur feitelijk wordt gewerkt. Bij langere contracten wordt het verlof normaal gesproken niet op de werkdag zelf opgenomen, maar in de schoolvakanties die in de contractperiode vallen.

B Overlegmodel

Voor het overlegmodel geldt geen maximale lessentaak. Uiteraard moet bij korte contracten wél de regels over vakantieverlof, opslagfactor, professionalisering en duurzame inzetbaarheid in acht worden genomen.

C Salarisbetaling

De salarisbetaling voor deze korte contracten is gebaseerd op de formule in art. 6.11 lid 2. Deze luidt: $(w \times q + r) \times (3:13) \times s$

waarin:

w = de werktijdfactor is die voor de werknemer geldt;

q = het aantal volledige kalenderweken waarin de werknemer in de desbetreffende maand werkzaam is;

r = het aantal uren dat de werknemer feitelijk heeft gewerkt in de niet-volledige kalenderweek of kalenderweken waarin hij in de desbetreffende maand is benoemd of aangesteld, gedeeld door 36,86;

s = het salaris bij een normbetrekking.

De uitkomst wordt rekenkundig afgerond op eurocenten.

De factor r werd bij veel van deze berekeningen al vervangen door de WTF van de gebroken week. Dit kan worden gecontinueerd.

3 Gebrokenmaandberekening

De gebrokenmaandberekening kan voor langere contracten ook van toepassing zijn, namelijk als een contract niet per de 1^e wordt beëindigd, maar halverwege een kalendermaand (of als het halverwege een kalendermaand begint). In dat geval wordt de salarisberekening op dezelfde manier gedaan als hierboven (2 onder C) is omschreven.

De berekening van verlof is naar rato van de lengte van het contract. Voor deze berekening kunt u het roostermodel van de PO-Raad gebruiken of uitgaan van de totale bruto werktijd. U neemt dan het aantal weken van de aanstelling maal het aantal uur per week van de aanstelling (bv bij een wtf is dat 20 uur per week). Dit aantal uur is de bruto-werktijd. Het verlof is deze bruto werktijd keer 20,5%. In formule:

$nWkn \times wtf \times 40 \times 20,5\%$

Daarbij is

nWkn = de contractduur in weken.