

NPO – middelen: inzet extra personeel, waar moet je op letten?

In verband met de beschikbaar gestelde NPO-middelen (Nationaal Programma onderwijs) zullen schoolbesturen de aankomende tijd extra personeel inschakelen. Bij veel besturen leeft de vraag hoe zij de inzet van personeel kunnen vormgeven en waar ze op moeten letten in het kader van geldende wetgeving en de cao. In deze handreiking zet de PO-Raad de belangrijkste aandachtspunten op een rij.

I

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst sluiten met een nieuwe werknemer

II

Een tijdelijke uitbreiding afspreken met een werknemer die al in dienst is

III

Een afspraak maken met een werknemer dat hij/zij tijdens vakanties doorwerkt en deze niet genoten vakantie-uren uitbetalen.

De inzet van externe krachten, bijvoorbeeld op uitzend- of payrollbasis of het inschakelen van ZZP'ers, valt buiten de reikwijdte van dit overzicht.

I Tijdelijke arbeidsovereenkomst met een nieuwe werknemer

- Op de tijdelijke arbeidsovereenkomst zijn het **reguliere arbeidsrecht** en de bepalingen uit de **cao po** van toepassing en hieruit ontstaan voor (ex)werknemers de normale aanspraken in het kader van de sociale zekerheid;
- Het is mogelijk om een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd** overeen te komen met een werknemer die wordt betaald met de NPO-middelen. Voor een model arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar [Modellen arbeidsovereenkomst | PO-Raad \(poraad.nl\)](#);
- De grondslag voor de tijdelijke overeenkomst uit de CAO PO is werk van **kennelijk tijdelijke aard** (art. 3.1, derde lid CAO PO). De tijdelijke overeenkomst mag worden gesloten voor de duur van een jaar, maar bijvoorbeeld ook voor 2 jaar of 2,5 jaar, de duur staat ter vrije bepaling van de werkgever;
- Op de tijdelijke arbeidsovereenkomst is de - reguliere - **ketenbepaling** (zie ook art. 3.1, derde lid CAO PO) van toepassing (dat wil zeggen: maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal 3 jaar zonder onderbreking van 6 maanden). Er geldt geen uitzondering omdat sprake is van tijdelijke NPO-middelen;
- Voor lesgevende werkzaamheden is – net als normaal gesproken het geval is – een **bevoegdheid** vereist evenals een **Verklaring Omtrent Gedrag**;
- De tijdelijke arbeidsovereenkomst **eindigt van rechtswege** op de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen einddatum;
- Indien de tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 6 maanden of langer, geldt de wettelijke **aanzegtermijn**. In dat geval dient een werknemer uiterlijk 1 maand voor de einddatum schriftelijk te worden geïnformeerd of en zo ja, onder welke voorwaarden de overeenkomst wordt voortgezet. De aanzegging kan ook meteen in de tijdelijke arbeidsovereenkomst worden opgenomen;
- Na het eindigen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft een werknemer recht op een **transitievergoeding**. De hoogte daarvan is:
 - 1/3 maandsalaris per vol dienstjaar;
 - De transitievergoeding over een deel van een dienstjaar kan berekend worden aan de hand van de formule: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)
- Het kan zijn dat een werknemer na het eindigen van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een **WW-uitkering en bovenwettelijke uitkering(en)**. PO-Raad stelt een rekentool beschikbaar om deze kosten te begroten. De omvang van deze aanspraken is mede afhankelijk van het arbeidsverleden van de werknemer.

NPO – middelen: inzet extra personeel, waar moet je op letten?

II Tijdelijke uitbreiding arbeidsovereenkomst van werknemer

- Ook in dit geval zijn het **reguliere arbeidsrecht** en de **cao po** van toepassing en hieruit ontstaan de normale aanspraken in het kader van de sociale zekerheid;
- Een **tijdelijke uitbreiding** van de arbeidsovereenkomst kan als **schriftelijke wijziging** (addendum) op de al bestaande arbeidsovereenkomst worden vastgelegd. Bij een tijdelijke uitbreiding ontstaat geen apart recht op een transitievergoeding en is de ketenbepaling niet van toepassing. Dit is alleen anders indien de tijdelijke uitbreiding zou worden aangemerkt als een zelfstandige arbeidsovereenkomst, zie hierna;
- Het is verstandig om de **bedoeling van de tijdelijke uitbreiding** duidelijk te maken: licht in het addendum toe dat het om een tijdelijke uitbreiding van de overeengekomen betrekkingssomvang gaat in verband met de NPO-middelen. Zo wordt – zoveel als mogelijk – voorkomen dat de uitbreiding wordt aangemerkt als een zelfstandige arbeidsovereenkomst;
- De tijdelijke uitbreiding kan wel **gevolgen hebben** voor een eventueel recht op en de hoogte van een **WW-uitkering en bovenwettelijke** uitkering(en);
- Tot slot kan de situatie zich voordoen dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst van een al in dienst zijnde werknemer afloopt. In dat geval kan - vanzelfsprekend - een nieuwe tijdelijke overeenkomst gesloten worden indien dat binnen de ketenbepaling past. Voor deze situatie wordt verder verwezen naar (I).

III Uitbetalen vakantie-uren

- Het is mogelijk om **met een werknemer af te spreken** dat hij/zij doorwerkt tijdens vastgestelde vakanties en dat de niet genoten vakantie-uren worden uitbetaald;
- Deze afspraak dient **schriftelijk** te worden vastgelegd op basis van de wet;
- Deze afspraak mag alleen worden gemaakt voor zover het **bovenwettelijke vakantie-uren** betreft. De wettelijke vakantie-uren (4 maal de arbeidsduur per week) mogen niet worden afgekocht.