

Informatie over de arbeidsvoorwaarden vakantiewerkers

Toepassing cao ggz

De werknemer die incidenteel tijdens de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal zes aaneengesloten weken, valt niet onder de werkingssfeer van de cao ggz. Zie H11 artikel 2, 4^e bullet cao ggz. Het gaat erom of de vakantiewerkers in hun schoolvakanties per overeengekomen periode vakantiewerk niet langer dan maximaal 6 weken werken. Dit laat de mogelijkheid open om een vakantiewerker aan te stellen voor een 'gebroken' periode.

Het moet echt gaan om scholieren, studenten, en andere studerende die in de vakantieperiode van hun onderwijsinstelling of in de periode tussen twee opleidingen in tijdelijk werk verrichten. De bepalingen van de cao ggz zijn - als per periode de grens van maximaal 6 weken aaneengesloten niet overschreden wordt - niet op vakantiewerkers van toepassing. Wel zijn op deze werknemers de volgende wettelijke bepalingen van toepassing.

De Arbeidstijdenwet (ATW)

Voor minderjarige vakantiewerkers gelden strenge regels op grond van onder meer de [ATW](#) en de Arbowetgeving. Er gelden belangrijke beperkingen wat betreft het soort werkzaamheden en voor de duur van de arbeid. In de ATW zijn regels opgenomen voor het verrichten van arbeid door jeugdigen en kinderen. Onder jeugdigen wordt in de ATW verstaan personen van 16 en 17 jaar (1:2 lid 1 ATW). Onder kinderen wordt verstaan alle personen jonger dan 16 jaar (1:2 lid 2 ATW).

Kinderarbeid

De ATW verbiedt kinderarbeid. Kinderen jonger dan 13 jaar mogen niet werken (artikel 3:2 ATW). Wel zijn er een aantal uitzonderingen mogelijk, die in het hiernavolgende worden besproken. In de [nadere regeling kinderarbeid](#) zijn deze uitgewerkt.

Voor een nadere uitleg van alle onderstaande regels verwijzen wij graag naar de informatie van de [Rijksoverheid](#).

Kinderen jonger dan 13

Kinderen jonger dan 13 mogen niet werken. Kinderen van 12 jaar (en ouder) mogen wel arbeid verrichten in het kader van alternatieve sancties. Bovendien kan in bijzondere gevallen ontheffing worden verleend door de Inspectie SZW voor kinderen van jonger dan 13 jaar (artikel 3:3 ATW). Dit kan voor bijvoorbeeld het meedoen aan bepaalde televisieshows of uitvoeringen. Als aan bepaalde voorwaarden is voldaan is geen ontheffing nodig, zoals voor het vrijwillig optreden in de schoolmusical. Voorwaarde hiervoor is dat het kind vrijwillig meedoet, er geen overeenkomst noch financieel voordeel is voor het kind / anderen.

13- en 14-jarigen

Kinderen van 13 en 14 jaar mogen binnen bepaalde kader arbeid verrichten. Het uitgangspunt is dat zij tijdens de weken dat ze naar school gaan minder mogen werken dan tijdens vakantieweken. Zij mogen binnen deze kaders licht niet-industrieel werk verrichten, zoals het bezorgen van reclamedrukwerk of vakken vullen. Daarnaast is het onder voorwaarden toegestaan dat zij niet-

industriële hulparbeid verrichten (klusjes rond het huis en in de buurt), zoals oppassen en helpen in de huishouding. Zij mogen geen (zelfstandige) productiewerk verrichten.

Op schooldagen mogen kinderen van 13 en 14 jaar in principe maximaal 2 uur per dag dergelijke klusjes rond het huis en in de buurt verrichten. Ze mogen op schooldagen alleen klusjes doen, en dus geen lichte werkzaamheden verrichten of folders verspreiden. Tijdens een schoolweek mag maximaal 12 uur per week gewerkt worden. Op vrije dagen (zaterdag en eventueel andere vrije dag) mogen deze kinderen maximaal 7 uur per dag 'niet-industriële arbeid van lichte aard' verrichten.

In de vakanties mogen 13- en 14-jarigen licht niet-industrieel werk en klusjes verrichten. Dit mag gedurende maximaal 7 uur per dag, 35 uur per week en 3 weken aaneengesloten. Het maximum aantal gewerkte vakantieweken is 4 weken per jaar. Na 4½ uur arbeid moet een aaneengesloten pauze van een half uur gegeven worden.

Daarnaast moet er rekening mee worden gehouden dat het werk tijdens schoolweken en in vakanties tussen 07.00 uur en 19.00 uur plaats moet vinden. De dagelijkse rust bedraagt minimaal 14 uur per 24 uur. Avond- en nachtarbeid, overwerk en werken op zondag is verboden.

Zie [hier](#) ook een schematisch overzicht met de regels voor 13- en 14-jarigen.

15-jarigen

Kinderen van 15 jaar mogen ook alleen licht niet-industriële arbeid van lichte aard verrichten, wel iets zelfstandiger dan 13- en 14-jarigen. De inhoud van de arbeid die door de kinderen wordt verricht en de manier waarop die arbeid is georganiseerd, moeten waarborgen in zich hebben om de veiligheid, de gezondheid en de ontwikkeling van het kind te beschermen. Voorbeelden van 'niet-industriële (hulp)arbeid van lichte aard' zijn lichte (hulp)werkzaamheden in een winkel zoals vakken vullen, inpakken, schoonmaakwerkzaamheden maar ook fruit plukken, helpen bij de bediening in restaurants en (hulp)werkzaamheden bij een manege of een camping. Deze voorbeelden zijn niet limitatief. Zo mogen kinderen van 15 jaar ook ochtendkranten bezorgen (alleen met een bezorgovereenkomst) terwijl deze werkzaamheden niet vallen onder het begrip 'niet-industriële arbeid van lichte aard'.

Zij mogen tijdens een schoolweek 2 uur per dag en 12 uur per week licht werk doen. Tijdens vakantieweken geldt dat ze 'niet-industriële arbeid van lichte aard' mogen verrichten gedurende maximaal 8 uur per dag, 40 uur per week, 6 weken op jaarbasis, waarvan maximaal 4 weken aaneengesloten. Na 4½ uur arbeid moet een aaneengesloten pauze van een half uur gegeven worden.

Op zondag wordt niet gewerkt, tenzij:

- het tegendeel is bedongen en dat uit de aard van de arbeid voortvloeit;
- de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maakt en de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad.

Daarnaast is bij zondagsarbeid de uitdrukkelijke toestemming van ouders of verzorgers nodig. Als aan bovenstaande voorwaarden is voldaan en de 15-jarige zondagsarbeid verricht, moet hij in dat weekend de zaterdag vrij zijn. Daarnaast geldt een maximum van 11 te werken zondagen in 16 weken. Nachtwerk en overwerk zijn verboden.

De werkgever en de ouders zijn beiden verantwoordelijk dat de regels met betrekking tot kinderarbeid worden nageleefd.

de Nederlandse ggz

Zie [hier](#) ook een schematisch overzicht met de regels voor 15-jarigen.

Jeugdigen (16 en 17 jaar)

Jeugdigen van 16 en 17 jaar mogen arbeid verrichten binnen de volgende in de ATW opgenomen grenzen:

Arbeidstijd:

- maximaal 9 uur per dienst;
- maximaal 45 uur per week (schooltijd meegerekend);
- maximaal 160 uur per 4 weken (gemiddeld 40 uur per week).

Rusttijd:

- minimaal 12 uur per 24 uur;
- tussen 23.00-06.00 uur;
- minimaal 36 uur in elke aaneengesloten periode van 7x24 uur.

Pauze:

- arbeidstijd meer dan 4½ uur: ½ uur pauze (of 2 kwartier);
- arbeidstijd meer dan 8 uur: ¾ uur pauze, waarvan ½ uur aaneengesloten (uitsluitend in collectieve regeling kan een pauze van twee maal ¼ uur worden afgesproken).

Op zondag: geen arbeid tenzij:

- de aard van het werk maakt dat het nodig is om op zondag te werken (dit moet in de arbeidsovereenkomst staan)
- de omstandigheden in het bedrijf maken werken op zondag nodig. De werkgever moet daartoe overeenstemming hebben bereikt met de ondernemingsraad (danwel personeelsvertegenwoordiging danwel betrokken werknemers);
- toestemming van de individuele werknemer verkregen is
- 22 vrije zondagen per 52 weken (conform cao ggz)

Verder geldt: geen nachtarbeid, geen overwerk, geen bereikbaarheidsdienst. Schooltijd wordt voor de toepassing van de ATW geteld als arbeidstijd.

Zie [hier](#) ook een schematisch overzicht met de regels voor 16- en 17-jarigen.

Arbeidsomstandigheden/risico- inventarisatie en –evaluatie (Rie)

In artikel 5 van de [Arbeidsomstandighedenwet](#) is bepaald dat de werkgever schriftelijk vastlegt welke risico's de arbeid voor de werknemer met zich brengt. Hierbij wordt specifieke aandacht gevraagd voor bijzondere categorieën van werknemers waaronder jongeren. In termen van de ATW/ATB zijn dit jeugdigen (16- en 17- jarigen) en vanzelfsprekend kinderen (jonger dan 16 jaar).

Voorgaande is nader uitgewerkt in artikel 1.36 van het [Arbeidsomstandighedenbesluit](#). Door middel van voorlichting en onderricht aangaande de eventuele gevaren op de werkvloer dient duidelijk te zijn hoe de werkgever de jongere de risico's kunnen uitsluiten en ook op welke wijze toezicht wordt gehouden. Bekend is dat de Inspectie SZW regelmatig in de zomer controles uitvoert op naleving van regelgeving in het bijzonder die voor vakantiewerkers (jongeren). Bedoelde regelgeving betreft zowel de werkzaamheden, de arbeidsomstandigheden als de werktijden, als het voorschrift om in de Rie aandacht te besteden aan de betreffende categorie werknemers.

Identificatieplicht

Bij de indiensttreding van jeugdige werknemers moet aan de identificatieplicht voldaan worden door middel van een paspoort of een Europese identiteitskaart. Zie [hier](#) meer informatie over de identificatieplicht.

Salaris

Zoals aangegeven is de cao ggz niet van toepassing op vakantiekrachten die incidenteel tijdens de schoolvakanties werken. Zie pagina 1 onder het kopje 'cao ggz'. Als gevolg hiervan is ook H3 functiewaardering niet van toepassing. Hierdoor hoeft de functie van de vakantiewerker niet ingedeeld te worden op grond van FWG. De vakantiewerker kan geen aanspraak maken op een salaris uit een cao- salarisschaal.

Ook met betrekking tot bijvoorbeeld vergoedingen voor overwerk, onregelmatige diensten en reiskosten hoeft de werkgever de (regelingen van de) cao niet te volgen. Wel worden de (minimum) uurlonen voor vakantiewerkers vastgesteld op basis van 36 uur. Dit wordt niet ingegeven door de cao-bepalingen, maar op basis van de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag die aangeeft dat de uurlonen vastgesteld moeten worden naar de gebruikelijke arbeidsduur in de desbetreffende sector of bedrijf. Conform H2 artikel 1 lid 1 cao ggz is dit gemiddeld 36 uur per week.

Zie de [website van de Rijksoverheid](#) voor een overzicht van de wettelijke bruto minimum jeugdlonen per 1 januari 2022.

Transitievergoeding

Er geldt een transitievergoeding vanaf de eerste werkdag. Maar er is geen transitievergoeding van toepassing op de werknemer die nog geen 18 jaar is en minder dan 12 uur per week heeft gewerkt. Voor meer informatie over de transitievergoeding verwijzen wij u naar de [website](#) van de Rijksoverheid.

Arbeidsduur en verlof

Zoals gezegd is de cao niet van toepassing is op vakantiewerkers (zie het kopje 'cao ggz' op pagina 1 van dit document). Als gevolg hiervan kunnen vakantiewerkers ook anders worden ingezet dan op basis van een 36-urige werkweek en zijn de overige voorschriften uit H2 van de cao ook niet van kracht. De bepalingen van H2 over vakantie-uren en LFB hoeven ook niet uitgevoerd te worden. Wel zijn de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) op hen van toepassing. H4 van deze wet ([Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof](#)) zou bij vakantiewerkers aan de orde kunnen zijn. Bij korte werkonderbrekingen ten gevolge van zeer persoonlijke omstandigheden of door de wet opgelegde verplichtingen behoudt de vakantiewerker recht op zijn loon (artikel 4.1 WAZO). Zie [hier](#) onze toelichting op cao kennisnet over dit onderwerp.

Vakantiedagen en vakantiebijslag

Zoals gezegd is H2 van de cao niet op vakantiewerkers van toepassing (zie pagina 1 van dit document). Desondanks heeft de vakantiewerker recht op vakantiedagen en vakantiebijslag. Elke werknemer heeft namelijk op grond van de wet op jaarbasis recht op tenminste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week aan vakantie-uren (7:634 BW). Bij een contractuele arbeidsduur van bijvoorbeeld 36 uur per week betekent dat dus 144 uur per jaar. Dit houdt in dat de vakantiewerker recht heeft op 144/12 vakantie-uren per maand te relateren aan de omvang en duur van het dienstverband. De werknemer heeft recht op vakantieopbouw over elke periode waarin is gewerkt en kan deze (eventueel) opnemen na overleg met de werkgever. Bij het einde

de Nederlandse ggz

van het dienstverband heeft de werknemer recht op een uitkering in geld ter grootte van zijn loon over de niet genoten vakantiedagen.

Voorbeeld

Een vakantiewerker verricht gedurende drie weken voor 30 uur per week vakantiewerk. Hij heeft recht op: $(4 \times 30 \text{ uur} =) 120 \text{ uur} \times 3/52 = 6,9 \text{ vakantie-uren}$. Afgerond 7 uur vakantie.

De vakantiewerker heeft ook, ongeacht het aantal arbeidsuren per week, recht op 8% vakantiebijslag conform [Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, hoofdstuk III, artikel 15](#).

Proeftijd

Er kan geen proeftijd worden overeengekomen als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Zie artikel 7:652 van het BW

Ketenbepaling

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een vakantiekracht is in beginsel een arbeidsovereenkomst die meetelt voor de ketenbepaling (7:668a BW). De ketenbepaling is echter niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die nog geen 18 jaar is, indien de gemiddelde omvang van de verrichte arbeid maximaal 12 uur per week bedraagt (7:668a lid 11 BW). De ketenregeling treedt in dat geval in werking vanaf de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt.

Aanzegtermijn

De wettelijke aanzegtermijn (artikel 7:668 BW) is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.

Sociale verzekeringswetten

De vakantiewerker is verzekerd voor alle sociale verzekeringswetten. De werkgever moet premies WW en de werkgeversbijdrage Zvw op de gebruikelijke wijze inhouden. De vakantiewerker heeft (nu de cao niet van toepassing is, zie pagina 1) bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 104 weken recht op doorbetaling van 70% van het dagloon en de eerste 52 weken hiervan op tenminste op het voor hem geldende minimum(jeugd)loon. Zie artikel 7:629 lid 1 BW. Er mogen twee wachtdagen overeengekomen worden. Dit geldt alleen als dat vooraf schriftelijk in de arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd (7:629, lid 9 BW). Uiteraard eindigt de verplichting tot loondoorbetaling op het tijdstip dat de overeengekomen (vakantiewerk)periode eindigt (tijdelijke dienstbetrekking).

Recht op een uitkering volgens de vangnetvoorziening van de Ziektewet (ziekengeld) ontstaat als de werknemer na het einde van de dienstbetrekking nog steeds arbeidsongeschikt is. De werkgever moet de werknemer dan op de laatste dag van het dienstverband bij het UWV ziekmelden.

Zorgverzekeringswet

Voor de vakantiewerker dient in elk geval de inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage die verplicht wordt door de Zorgverzekeringswet, door de werkgever te worden afgedragen. Vakantiewerkers die jonger zijn dan 18 jaar zijn in principe gratis meeverzekerd met hun ouders en hoeven derhalve geen nominale premie te betalen. Vakantiewerkers die 18 jaar of ouder zijn betalen wel een nominale premie aan de verzekeraar waarbij ze zich hebben aangemeld.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn

De vakantiewerker hoeft niet bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn aangemeld te worden. In het [Pensioenreglement 2022](#) (paragraaf 2, artikel 1.3, lid 2b) staat dat werknemers die een dagopleiding volgen en uitsluitend gedurende hun school- of studievakanties werkzaam zijn voor

de Nederlandse ggz

een periode niet langer dan maximaal zes weken achtereen en niet meer dan in het totaal 60 dagen per kalenderjaar, geen werknemer zijn in de zin van het Pensioenreglement.

Gevolgen voor kinderbijslag en studiefinanciering

Sommige kinderen hebben een bijbaan. Voor kinderen jonger dan 16 jaar had het inkomen van het kind al geen invloed op de hoogte van de kinderbijslag. Vanaf 2020 mogen ook kinderen van 16 en 17 jaar onbeperkt bijverdienen. Dit heeft geen gevolgen voor de hoogte van de kinderbijslag. Zie voor meer informatie de website van [SVB](#).

De student die studiefinanciering ontvangt heeft alleen te maken met een bijverdiengrens als hij nog onder het oude stelsel van studiefinanciering valt. Onder het leenstelsel mag onbeperkt bijverdiend worden. Nadere informatie is verkrijgbaar bij de [Dienst Uitvoering Onderwijs \(DUO\)](#).

Meer informatie over bijverdienen op [Studeermeteenplan.nl](#)

Belastingen terugvragen of betalen

Als je werkt dan betaal je hierover belasting. Vaak houdt de werkgever dit automatisch in op het loon. Van deze inhouding kun je vaak een deel terugkrijgen. Lees meer op de website van de [Belastingdienst](#).

Schoolvakanties

Zie [hier](#) een overzicht van de vakanties per schooljaar van de Rijksoverheid.