

Arbeidsrecht verschilt

Als de werving en selectie eenmaal achter de rug zijn, wordt de nieuwe relatie tussen het schoolbestuur en de aangenomen werknemer vastgelegd in een arbeidsovereenkomst. Welke zaken komen hierbij kijken en waar moet u op letten? In het buitenland gelden soms andere regels dan in Nederland.

Secundaire arbeidsvoorwaarden

Het bestuur van een Nederlandse school in het buitenland is geheel vrij om te besluiten over zaken als:

- doorbetaling van salaris in geval van ziekte van de werknemer;
- het aandeel van de werkgever in de premiebetaling sociale verzekeringen: pensioenopbouw (via ABP, een verzekeraar of ander pensioenfonds), bijdrage in vrijwillige sociale verzekeringen (zoals een arbeidsongeschiktheidsverzekering);
- de bijdrage van de werkgever in overige verzekeringen (zoals ziektekosten-, reis-, repatriëringverzekering);
- de vergoeding voor verhuiskosten en/of opslag van inboedel in Nederland, reiskosten, (tijdelijke) huisvesting;
- de regeling bijzonder verlof (ingeval van ziekte of overlijden van familieleden in eerste of tweede graad);
- de vergoeding voor kosten voor visumaanvraag, werk- en/of verblijfsvergunning, medische keuring, vaccinaties;
- de ontbindende voorwaarden: het niet verkrijgen van een visum, werk- en/of verblijfsvergunning, de uitslag van een medische keuring.

Het schoolbestuur is de werkgever van de directeur, de leerkrachten en eventuele onderwijsondersteunende medewerkers. Scholen in Nederland zijn voor personele zaken in grote mate gebonden aan collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Als bestuur van een Nederlandse school in het buitenland heeft u meer vrijheid. Toch is het, omdat leerkrachten veelal uit Nederland worden geworven, raadzaam om contracten zoveel mogelijk op te stellen zoals dat in Nederland gebruikelijk is.

Arbeidsvoorwaarden

Een arbeidsovereenkomst bevat minimaal de functie, de taakomschrijving, de taakomvang (arbeidsduur) en het salaris. De arbeidsduur en het daarbij behorende salaris worden beschouwd als de primaire arbeidsvoorwaarden. Al het overige dat de werkgever de werknemer bij indiensttreding aanbiedt,

Maak gebruik van de kennis en ervaring van andere Nederlandse scholen in uw regio

wordt gerekend tot de secundaire arbeidsvoorwaarden (zie kader). Een arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde (tijdelijk) of voor onbepaalde tijd (vast) worden aangegaan. In het buitenland kunnen verschillende factoren een tijdelijk dienstverband rechtvaardigen, zoals het risico dat het leerlingenaantal terugloopt.

per land.



Wetgeving

Het is belangrijk dat u kiest naar welk recht u de arbeidsovereenkomst opmaakt. Buiten Nederlands grondgebied is het Nederlands (arbeids)recht namelijk niet van toepassing. Zolang dit niet in strijd is met lokale wetgeving kunt u het Nederlands recht echter wel als leidraad nemen. Maak vooral ook gebruik van de kennis en ervaring van andere Nederlandse scholen in uw regio!

Leg arbeidsovereenkomsten altijd voor aan een lokale deskundige (zie kader). Vermeld in de overeenkomst zelf ook welk recht van toepassing is op het contract. Mochten werkgever en werknemer onverhoopt in een juridisch conflict verzeild raken, dan is duidelijk voor welke rechter de kwestie beslecht kan worden: de Nederlandse of de lokale.

Salarisschalen

Het bestuur van een school in het buitenland is niet gebonden aan een cao. U kunt wel elementen uit een cao gebruiken om arbeidsovereenkomsten op te stellen. De salarisschalen in het Nederlands primair en voortgezet onderwijs kunnen een leidraad zijn voor de loonstructuur op uw school. Zie www.stichtingnob.nl/salarissen.

Freelancen

Sommige scholen hebben freelancers in dienst. Hierbij is het van belang om de freelance-overeenkomst goed te toetsen aan lokale wetgeving. Zo is een freelancer in Nederland zelf verantwoordelijk voor de afdracht van belasting. Of het nu wel of niet specifiek in het contract staat, als een dergelijke constructie in strijd is met lokale wetgeving, kan dit het schoolbestuur een stevige naheffing opleveren. Bestuur of bestuurders kunnen zelfs aansprakelijk worden gesteld als de school niet in staat is om zo'n naheffing te betalen.

Continuïteit

Elk schoolbestuur maakt de afweging tussen een solide personeelsbeleid met vaste leerkrachten en een meer flexibele constructie waarbij leerkrachten tijdelijk worden ingehuurd. Deze keuze is uiteraard

Advies over belastingzaken in het buitenland

Heeft u een vraag over de rol van het schoolbestuur als werkgever of over fiscale aangelegenheden van de school? Stichting NOB heeft een arrangement afgesloten met een gespecialiseerd belastingkantoor, waarbij de eerste 45 minuten van de behandeling van de vraag voor rekening van Stichting NOB zijn. Twintig scholen (op volgorde van binnenkomst) kunnen van deze dienstverlening gebruikmaken. Elke school mag één vraag voorleggen. Vragen kunt u sturen aan Ruud Kouijzer: ruud.kouijzer@stichtingnob.nl.

afhankelijk van de specifieke situatie van de school. De kwaliteit van het onderwijs is echter altijd gebaat bij continuïteit in het personeelsbestand. Immers, snelle wisseling van leerkrachten is voor de kinderen erg onrustig en elke nieuwe leerkracht heeft tijd nodig om zich in te werken.

Werken bij een Nederlandse school in het buitenland is doorgaans maar voor een beperkt aantal uren per week. Hoe beperkt ook, het is heel belangrijk dat leerkrachten zich gebonden voelen aan de school. Een handtekening onder een arbeidsovereenkomst zetten is daarbij een grote stap in de goede richting.

Meer informatie

Ga naar www.stichtingnob.nl en zoek op 'arbeidsvoorwaarden' en 'personele zaken'. Maak vooral ook gebruik van de ervaringen van andere Nederlandse schoolbesturen in het buitenland of in uw regio. Via het forum op 'Mijn School' komt u gemakkelijk met elkaar in contact.