

Stagiair in jouw bedrijf

Het nieuwe schooljaar start binnenkort. Veel bedrijven geven MBO-studenten een stageplaats in het kader van hun BOL-opleiding op een Regionaal Opleidings Centrum (ROC).

Het is niet de bedoeling dat de student wordt gezien als een werknemer, waarbij de stageovereenkomst eigenlijk moet worden gezien als een arbeidsovereenkomst, inclusief alle juridische verplichtingen. Waar moet je op letten?

Veel bedrijven zetten stagiairs in voor werkzaamheden, die reguliere werknemers óók uitvoeren. Veel stagiairs draaien gewoon mee in het productieproces. Het meewerken wordt gezien als een vorm van learning on the job.

Maar, voordat je het weet is er sprake van een reguliere arbeidsovereenkomst met een reguliere arbeidsverhouding. Dat is niet de bedoeling bij een stage.

Laat een stagiair dus nooit zomaar productieve arbeid verrichten!

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst bij de volgende drie criteria:

1. De werknemer is gedurende een bepaalde tijd verplicht werkzaamheden persoonlijk te verrichten;
2. Er sprake is van een gezagsverhouding;
3. De werkgever betaalt loon.

Een stagiair werkt vaak gedurende een afgesproken periode, werkt onder toezicht van een vakvolwassen medewerker / praktijkbegeleider én ontvangt hiervoor een vergoeding. De criteria voor een reguliere arbeidsovereenkomst lijken dus al snel van toepassing bij een stage.

Echter, een stagiair komt niet om te werken, maar om te leren. Het leeraspect moet dus voorop staan bij de werkzaamheden, die de stagiair uitvoert.

Je kunt een stagiair dus wel productieve arbeid laten verrichten, maar alleen als je de productieve arbeid inpast in het leerproces van de stagiair in jouw bedrijf en het leerproces op het ROC.

Voorafgaand aan de arbeid moet er dus altijd sprake zijn van een vorm van instructie. Na afloop van de arbeid moet er altijd sprake zijn van een vorm van evaluatie.

De arbeidsinspectie bepaalt aan de hand van de werkelijke uitvoering in de praktijk van jouw bedrijf of er al dan niet sprake is van een reguliere arbeidsovereenkomst of een stage.

Veel werkgevers betalen de stagiair een vergoeding.

Deze vergoeding mag niet in redelijke verhouding staan tot de verrichte arbeid. De vergoeding moet onder het minimumloon en eventuele cao lonen blijven.

Je loopt anders het risico, dat de arbeidsinspectie de vergoeding kwalificeert als loon en de stage als een echte dienstbetrekking.

In dit geval moet je dan loonbelasting en premievolksverzekeringen inhouden, werkgeversheffing ZWF betalen, premies werknemersverzekeringen betalen én heb je een loondoorbetalingsplicht bij ziekte.

De stagiair is hierbij verzekerd voor alle werknemersverzekeringen, bouwt vakantiedagen op én heeft recht op vakantiegeld. In principe is dit niet de bedoeling!

Natuurlijk mag je wel een vergoeding betalen. Denk aan reiskosten, eventuele verblijfskosten, kosten voor materialen, gereedschappen en eventuele werkkleding en een niet-marktconforme vergoeding voor de verrichte arbeid, waarbij de vergoeding geen echte tegenprestatie is voor de verrichte arbeid. De arbeidsinspectie kwalificeert in dit geval de vergoeding als stagevergoeding en de stage als een fictieve dienstbetrekking.

In dit geval hoef je alleen loonbelasting en premievolksverzekeringen inhouden en werkgeversheffing

ZWF betalen.

De stagiair is hierbij verzekerd voor de ZW en Wajong, bouwt geen vakantiedagen op en heeft geen recht op vakantiegeld.

Voor stagiairs geldt de ARBO wet en de Arbeidstijdenwet. Jouw bedrijf is verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van stagiairs.

De stagiair heeft recht op een kosteloze verstrekking van beschermingsmiddelen om de stage veilig te kunnen uitvoeren.

Je hebt de plicht om de werkplek én de werkzaamheden zo te organiseren, dat de stagiair tijdens het werk geen schade lijdt.

Gebruik de model stage-overeenkomst van HISWA-RECRON.

HISWA-RECRON leden kunnen dit model aanvragen bij Herbert van Oord: h.vanoord@hiswarecron.nl