

Servicedocument *Stages in het mbo*



Samengesteld door Stichting van de Arbeid, AWWN, MBO Raad, Colo en JOB en ondersteund door de ministeries van OCW en SZW, december 2006. In december 2009 is de tekst voor het laatst geactualiseerd.

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding	5
Deel 1: Model praktijkovereenkomst	7
Deel 2: Modelvergoedingen overeenkomst	14
Deel 3: Gerelateerde onderwerpen	16
Deel 4: Gedragsregels m.b.t. de beroepspraktijkvorming	19
Bijlage: Overzicht aansprakelijkheidsverdeling	20

Voorwoord

Op 1 december 2005 hebben sociale partners en het kabinet tijdens de zogenaamde Werktop afspraken gemaakt om te komen tot een sluitende aanpak stages. Deze aanpak moet er toe leiden dat elke deelnemer, die een arbeidsmarktrelevante opleiding volgt, een stageplek moet kunnen krijgen. Onderdeel van die afspraken is dat er een handreiking voor zo eenvoudig en uniform mogelijke stagecontracten zal worden opgesteld. Met deze handreiking moet de onduidelijkheid en onzekerheid rond de inhoud van stagecontracten tussen school en bedrijf weggenomen worden, zodat terughoudendheid bij het aanbieden van stageplekken respectievelijk administratieve lasten zich niet meer voordoen.

Met dit Servicedocument wordt voorzien in de handreiking. Het is samengesteld door de Stichting van de Arbeid, AWWN, MBO Raad, Colo en JOB en wordt ondersteund door de ministeries van OCW en SZW als vertegenwoordigers van de overheid.

De partijen hebben afgesproken dat dit Servicedocument periodiek wordt aangepast aan de actualiteit van wet- en regelgeving. Daar waar regelgeving (nog) belemmerend is voor de eenvoud van stagecontracten, zullen partijen gezamenlijk actie ondernemen om de regelgeving aangepast te krijgen. In het bijzonder verdienen de verzekeringen rond de wettelijke aansprakelijkheid en de verhouding tussen fiscale, onderwijs- en sociale wetgeving aandacht. Het (nieuwe) kabinet wordt verzocht om alles in het werk te stellen om het aantal stageplaatsen zoveel mogelijk te vergroten. Ook de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs, die waarschijnlijk gepaard gaat met wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs, kan effect hebben op de inhoud van het Servicedocument. Indien daar aanleiding toe is, zullen partijen het Servicedocument aanpassen.

Inleiding

Elke deelnemer in het mbo is verplicht een deel van zijn opleiding in de beroepspraktijk te volgen. Om deze beroepspraktijkvorming mogelijk te maken dienen onderwijsinstelling, deelnemer en organisatie waar beroepspraktijkvorming plaatsvindt (hierna te noemen: de organisatie) een praktijkovereenkomst af te sluiten. De praktijkovereenkomst is op zich voldoende om de beroepspraktijkvorming te kunnen laten plaatsvinden.

Gekoppeld aan de praktijkovereenkomst kunnen organisatie en deelnemer een arbeidsovereenkomst aangaan dan wel afspraken maken over het verstrekken van een vergoeding, maar dit is niet verplicht. De status van de deelnemer kan dus variëren. Er zijn de volgende mogelijkheden:

1. Deelnemer is werknemer. Naast de praktijkovereenkomst is er sprake van een arbeidsovereenkomst.
2. Deelnemer krijgt een vergoeding van het stagebiedende bedrijf. Naast de praktijkovereenkomst is er een vergoedingsovereenkomst.
3. Deelnemer krijgt geen vergoeding van het stagebiedende bedrijf. Er is alleen sprake van een praktijkovereenkomst.

Hierbij maakt het niet uit of de deelnemer een beroepsbegeleidende (bbl) of een beroepsopleidende leerweg (bol) in het mbo volgt. De genoemde varianten zijn in beide leerwegen mogelijk. In het algemeen heeft een bbl-deelnemer echter een arbeidsovereenkomst en een bol-deelnemer niet. De status van de deelnemer heeft wel gevolgen voor de mogelijkheid om gebruik te kunnen maken van fiscale faciliteiten, die de overheid via de Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen beschikbaar stelt. De status van de deelnemer heeft ook gevolgen voor de studiefinanciering; deze is gekoppeld aan alleen de bol.

Het is nadrukkelijk niet toegestaan dat onderwijsinstellingen of kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (hierna te noemen: kenniscentrum of -centra) vergoedingen vragen aan een organisatie voor onderwijsactiviteiten die hen zijn toebedeeld op basis van de wet. De onderwijsinstelling of het kenniscentrum mag in de behandeling van de organisatie waar het de beroepspraktijkvorming betreft, bijvoorbeeld bij het aanleveren van deelnemers, geen onderscheid maken ten aanzien van het wel of niet verstrekken van een vrijwillige vergoeding door de organisatie aan de school of het kenniscentrum.

Dit Servicedocument bestaat uit verschillende delen:

Deel 1: model praktijkovereenkomst

Het leren in de praktijk wordt geregeld via een praktijkovereenkomst. Deze praktijkovereenkomst wordt gesloten tussen de onderwijsinstelling, de deelnemer en de organisatie. Met deze overeenkomst worden de rechten en plichten van alle betrokkenen bij de beroepspraktijkvorming vastgelegd. In het geval van een opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) ondertekent ook het kenniscentrum om te bevestigen dat de opleiding plaatsvindt in een organisatie die door het kenniscentrum is erkend. De praktijkovereenkomst regelt in elk geval de duur van de beroepspraktijkvorming, de begeleiding van de deelnemer, de beschrijving van de competenties die in de praktijk gehaald

moeten worden, de beoordeling of die competenties ook feitelijk verworven zijn en de eventuele voortijdige beëindiging van de overeenkomst. De praktijkovereenkomst is van toepassing op alle deelnemers die in een organisatie beroepspraktijkvorming opdoen. Zij kan gebruikt worden voor alle deelnemers, onafhankelijk van de leerweg die de deelnemer volgt, het niveau van de opleiding of de status van de deelnemer.

Deel 2: model vergoedingenovereenkomst

Een vergoedingenovereenkomst regelt de financiële afspraken tussen een organisatie en een deelnemer (zonder arbeidsovereenkomst), voor zover deze op basis van vrijwilligheid zijn overeengekomen.

Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan gelden de normale regels van het arbeidsrecht. In dit Servicedocument is geen voorbeeld arbeidsovereenkomst opgenomen. Mocht gekozen worden voor een arbeidsovereenkomst dan dient voor nieuwe werknemers te worden overwogen om in het arbeidscontract een bepaling op te nemen dat de arbeidsovereenkomst geldt zolang er sprake is van een praktijkovereenkomst.

Deel 3: onderwerpen waarmee rekening kan/moet worden gehouden bij het aangaan van een praktijkovereenkomst al dan niet in combinatie met een vergoedingenovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

Het gaat hierbij om diverse juridische en fiscale kwesties en om het verkrijgen van fiscale faciliteiten.

Deel 4: gedragsregels m.b.t. beroepspraktijkvorming

Met deze gedragsregels wordt beoogd duidelijkheid te verschaffen wat wel en niet in de relatie tussen onderwijsinstelling, kenniscentrum en organisatie aan de orde mag komen als er afspraken gemaakt worden over de beroepspraktijkvorming. Duidelijke gedragsregels zullen de beschikbaarheid van leerplaatsen voor de beroepspraktijkvorming vergroten.

Deel 1: Model praktijkovereenkomst

In de navolgende modelovereenkomst staan de begrippen die relevant zijn voor de praktijkovereenkomst:

Onderwijsbegeleider

De persoon die zorg draagt voor de begeleiding van de beroepspraktijkvorming vanuit de onderwijsinstelling. Deze persoon is verantwoordelijk voor de voortgang van de beroepspraktijkvorming en de communicatie met de praktijkbiedende organisatie.

Praktijkbegeleider

De persoon die zorg draagt voor de begeleiding van de beroepspraktijkvorming bij de praktijkbiedende organisatie.

Opdrachten bpv

Dit zijn opdrachten voor de deelnemer in de beroepspraktijkvorming. Ook kunnen er specifieke afspraken tussen de onderwijsinstelling en de praktijkbiedende organisatie beschreven zijn.

Praktijkovereenkomst mbo

(naam deelnemer) , hierna te noemen 'de deelnemer'

(naam onderwijsinstelling) , hierna te noemen 'de onderwijsinstelling'

en

(naam bedrijf of instelling) , hierna te noemen 'de organisatie'

Gelet op:

- A. artikel 7.2.8 en 7.2.9 van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB), houdende bepalingen met betrekking tot de beroepspraktijkvorming en de totstandkoming van de praktijkovereenkomst; vervangende praktijkplaats;
- B. de gunstige beoordeling van de organisatie door het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven (als bedoeld in artikel 7.2.10 van de WEB).

In aanmerking nemende:

- C. dat onderwijs in de praktijk van het beroep deel uitmaakt van elke beroepsopleiding volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- D. dat de deelnemer is ingeschreven bij de onderwijsinstelling op grond van een onderwijsovereenkomst;
- E. dat de door de deelnemer in het kader van deze overeenkomst te verrichten activiteiten een leerfunctie hebben.

Komen het volgende overeen:

Artikel 1 Doel praktijkovereenkomst

Het doel van deze praktijkovereenkomst is het vastleggen van afspraken over beroepspraktijkvorming, zodat uitbreiding van kennis en ervaring gerealiseerd kan worden die noodzakelijk is voor het voltooien van een beroepsopleiding in het kader van de WEB.

Artikel 2 Beroepspraktijkvorming beroepsopleiding

De beroepspraktijkvorming wordt uitgevoerd in het kader van:

Naam opleiding:

Code opleiding:

Kwalificatieniveau:

Leerweg: 0 beroepsopleidend 0 beroepsbegeleidend

Artikel 3 Duur en omvang beroepspraktijkvorming

1. De beroepspraktijkvorming omvat per kalenderjaar:
..... (klok)uur.
2. De beroepspraktijkvorming vangt aan op:
.....(datum)
3. en eindigt op
.....(datum).

Artikel 4 Inhoud van de beroepspraktijkvorming

1. Uitgangspunt van de beroepspraktijkvorming zijn de voor de opleiding geldende onderwijs- en vormingsdoelen zoals opgenomen in de onderwijs- en examenregeling (OER) van de opleiding.
2. Aan de beroepspraktijkvorming ligt een inhoudelijk plan voor de beroepspraktijkvorming ten grondslag dat in de OER is opgenomen, of waarnaar in de OER wordt verwezen.
3. De OER is voor elke deelnemer op een toegankelijke plaats in te zien.

Artikel 5 Begeleiding

Namens de organisatie is (naam praktijkbegeleider) belast met de begeleiding van de deelnemer. De onderwijsbegeleider van de onderwijsinstelling (naam) zal het verloop van de beroepspraktijkvorming volgen door het onderhouden van regelmatige contacten met de praktijkbegeleider en de deelnemer.

Artikel 6 Beoordeling

1. De onderwijsinstelling heeft de eindverantwoordelijkheid bij de beoordeling of de deelnemer de eindtermen of competenties behorend tot de beroepspraktijkvorming heeft gerealiseerd.
2. De procedure van de beoordeling en de wijze van examinering van de eindtermen of de competenties beroepspraktijkvorming staan beschreven in de onderwijs- en examenregeling van de opleiding en staan tevens vermeld in de opdrachten bpv.
3. Het bevoegd gezag betreft bij de beoordeling het oordeel van de organisatie, met inachtneming van de desbetreffende in de onderwijs- en examenregeling op te nemen regels.
4. Indien overeengekomen stelt de organisatie aan het eind van de beroepspraktijkvorming een rapportage op over het functioneren van de deelnemer tijdens de beroepspraktijkvorming bij de organisatie.

Artikel 7 Deelname examens

De deelnemer wordt door de organisatie in staat gesteld deel te nemen aan toetsen of examens van de onderwijsinstelling die tijdens de periode van de beroepspraktijkvorming plaatsvinden.

Artikel 8 Beoordeling beroepspraktijkvorming

De organisatie verklaart zich bereid beoordeling van de beroepspraktijkvorming op de praktijkplaats mogelijk te maken.

Artikel 9 Aansprakelijkheid

De organisatie is jegens de deelnemer aansprakelijk voor schade die de deelnemer tijdens of in verband met de beroepspraktijkvorming lijdt, tenzij de organisatie aantoont dat zij de in artikel 7: 658, lid 1 Burgerlijk Wetboek genoemde verplichtingen is nagekomen, of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de deelnemer. ¹

Artikel 10 Gedragsregels en veiligheid

1. De deelnemer is verplicht de binnen de organisatie in belang van orde, veiligheid en gezondheid gegeven regels, voorschriften en aanwijzingen in acht te nemen. Hij wordt over deze regels ingelicht.
2. De organisatie treft, overeenkomstig de Arbeidsomstandighedenwet, maatregelen die gericht zijn op de bescherming van de lichamelijke en geestelijke veiligheid van de deelnemer.

Artikel 11 Geheimhouding

De deelnemer is verplicht alles geheim te houden wat hem onder geheimhouding wordt toevertrouwd of wat er als geheim te zijner kennis is gekomen of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs moet begrijpen.

Artikel 12 Afwezigheid

Voor de afwezigheid tijdens de beroepspraktijkvorming gelden voor de deelnemer de regels zoals deze door de praktijkbiedende organisatie gehanteerd worden evenals de regels zoals deze in de onderwijsovereenkomst tussen deelnemer en onderwijsinstelling zijn afgesproken.

Artikel 13 Problemen en conflicten tijdens de beroepspraktijkvorming

1. Bij problemen of conflicten tijdens de beroepspraktijkvorming richt de deelnemer zich in eerste instantie tot de praktijkbegeleider en/of de onderwijsbegeleider. Deze trachten in gezamenlijk overleg met de deelnemer tot een oplossing te komen.
2. Wanneer de deelnemer vindt dat het probleem of conflict niet naar zijn tevredenheid is opgelost, kan de deelnemer een klacht indienen bij de onderwijsbegeleider van de onderwijsinstelling of een medewerker die daarvoor het meest geschikt wordt geacht.
3. De deelnemer heeft er recht op dat zijn klacht serieus wordt behandeld. De aangesproken persoon spreekt met de deelnemer af wanneer hij terugkomt op de klacht of verwijst de deelnemer door naar de klachtenprocedure van de onderwijsinstelling.

Artikel 14 Beëindiging

De praktijkovereenkomst eindigt:

- door beëindigen van de onderwijsovereenkomst tussen de deelnemer en de onderwijsinstelling;

¹ In de bijlage is een overzicht van aansprakelijkheidsverdeling tussen organisatie en onderwijsinstelling opgenomen.

- door het verstrijken van de termijn waarop deze praktijkovereenkomst van toepassing is, dan wel op het moment dat een overstap naar een andere opleiding binnen de onderwijsinstelling wordt gemaakt;
- na afronding van het examen of de examens van de opleiding waarop deze overeenkomst betrekking heeft;
- indien de deelnemer de onderwijsinstelling (voortijdig) verlaat dan wel de deelnemer door de onderwijsinstelling is uitgeschreven;
- bij onderling goedvinden van de onderwijsinstelling, de deelnemer en de organisatie, nadat dit schriftelijk door partijen is bevestigd;
- indien de deelnemer zich, ondanks nadrukkelijke waarschuwing, niet houdt aan gedragsregels volgens artikel 10 van deze overeenkomst, nadat dit schriftelijk is bevestigd door de organisatie en/of de onderwijsinstelling;
- indien één der partijen op grond van zwaarwegende omstandigheden beëindiging van deze overeenkomst noodzakelijk acht en in redelijkheid niet verlangd kan worden de overeenkomst te laten voortduren;
- wanneer de onderwijsinstelling, de deelnemer of de organisatie de hem bij wet of de praktijkovereenkomst opgelegde verplichtingen niet nakomt;
- wanneer, indien daar sprake van is, de arbeidsovereenkomst tussen de deelnemer en de organisatie wordt beëindigd;
- door ontbinding of door verlies van rechtspersoonlijkheid van de praktijkbiedende organisatie of wanneer de organisatie ophoudt het in de praktijkovereenkomst bedoelde beroep of het genoemde bedrijf uit te oefenen;
- wanneer de erkenning van de organisatie (zoals bedoeld in de WEB) is ingetrokken.

Bij voortijdige beëindiging van de praktijkovereenkomst stelt de desbetreffende partij de andere partijen daarvan schriftelijk op de hoogte.

Artikel 15 Vervangende praktijkplaats

Indien de onderwijsinstelling en het betrokken kenniscentrum na het sluiten van de praktijkovereenkomst vaststellen dat de praktijkplaats niet of niet volledig beschikbaar is, de begeleiding tekort schiet of ontbreekt, de organisatie niet langer beschikt over een gunstige beoordeling (als bedoeld in art. 7.2.10 van de WEB) of indien er sprake is van andere omstandigheden die maken dat de beroepspraktijkvorming niet naar behoren plaatsvindt, zorgen de onderwijsinstelling en het betrokken kenniscentrum ervoor dat een toereikende vervangende voorziening zo spoedig mogelijk beschikbaar wordt gesteld.

Artikel 16 Nieuwe overeenkomst

Indien de deelnemer niet binnen de gestelde tijdsduur, zoals bepaald in artikel 3, de beroepspraktijkvorming met goed gevolg heeft afgerond, kunnen de partijen een gewijzigd praktijkvormingstraject overeenkomen. Dit wordt schriftelijk vastgelegd in een addendum dat aan de praktijkovereenkomst wordt toegevoegd.

Artikel 17 Problemen en conflicten bij seksuele intimidatie, discriminatie, agressie of geweld

1. De praktijkbiedende organisatie treft maatregelen die gericht zijn op voorkoming of bestrijding van vormen van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie of geweld.

2. In het geval van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en/of geweld, heeft de deelnemer het recht om de werkzaamheden direct neer te leggen zonder dat dit reden is voor een negatieve beoordeling.
3. De deelnemer moet de werkonderbreking direct melden bij de praktijkbegeleider en de onderwijsbegeleider. Wanneer dit niet mogelijk is, dan meldt de deelnemer de werkonderbreking bij de vertrouwenspersoon van de organisatie of van de onderwijsinstelling.

Artikel 18 Nederlands recht

Op deze overeenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

Artikel 19 Slotbepaling

1. In de gevallen waarin deze overeenkomst niet voorziet, beslissen de onderwijsinstelling en de organisatie na overleg met de deelnemer. Indien het gaat om zaken die de verantwoordelijkheid van het kenniscentrum raken, wordt het betreffende kenniscentrum daarbij betrokken.
2. Deelnemer en organisatie verklaren dat zij de documenten waarnaar in deze overeenkomst wordt verwezen en/of die als aanhangsel/bijlage aan de overeenkomst zijn toegevoegd, hebben ontvangen en/of daarvan hebben kennisgenomen.

In drievoud (viervoud) opgemaakt en ondertekend te (plaats)
op (datum).

- namens de onderwijsinstelling:

handtekening:

naam:

- de deelnemer:

handtekening:

naam:

- en bij minderjarigheid tevens de wettelijke vertegenwoordiger:

handtekening:

naam:

- *namens de organisatie:*

handtekening:

naam:

Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven ²

naam kenniscentrum:

adres:

verklaart:

- dat de organisatie over een gunstige beoordeling beschikt als bedoeld in artikel 7.2.10 van de WEB; en
- dat de gronden voor deze gunstige beoordeling nog steeds aanwezig zijn.

plaats:

datum:

- *namens het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven:*

handtekening:

naam en functie:

² In het geval van de beroepsbegeleidende leerweg wordt de praktijkovereenkomst medeondertekend door het kenniscentrum.

Deel 2: Model vergoedingenovereenkomst

Vergoedingenovereenkomst tussen de praktijkbiedende organisatie en de deelnemer

(naam bedrijf of instelling), hierna te noemen 'de organisatie'

en

(naam deelnemer), hierna te noemen 'de deelnemer'

Nemen in aanmerking:

- dat tussen de organisatie, de deelnemer en (naam onderwijsinstelling) een praktijkovereenkomst is gesloten; en
- dat de organisatie zich daarin heeft verplicht aan de deelnemer de mogelijkheid te bieden om praktijkervaring op te doen in het kader van zijn opleiding.

En komen, in aanvulling op hetgeen in de praktijkovereenkomst is overeengekomen, het volgende overeen:

Artikel 1

De deelnemer ontvangt een onkostenvergoeding van € per week/maand. Deze vergoeding omvat wel/geen reiskostenvergoeding van € per week/maand.

Artikel 2

De vergoedingenovereenkomst eindigt gelijktijdig met het beëindigen van de praktijkovereenkomst.

Artikel 3

Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.

In tweevoud opgemaakt en ondertekend te (plaats) op
..... (datum).

Deelnemer:

Handtekening:

Organisatie:

Handtekening:

Naam tekeningsbevoegde:

.....

Bij minderjarigheid van de deelnemer:

De medeondergetekende (naam) verklaart, in zijn hoedanigheid van wettelijk vertegenwoordiger van de deelnemer, akkoord te gaan met de inhoud van bovengenoemde overeenkomst en de deelnemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

Wettelijk vertegenwoordiger:

Handtekening:

Naam:

Deel 3: Gerelateerde onderwerpen

Dit deel gaat over onderwerpen waarmee rekening moet worden gehouden bij het aangaan van een praktijkovereenkomst al dan niet in combinatie met een vergoedingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst.

Hoogte onkostenvergoeding

Indien organisatie en deelnemer een onkostenvergoeding afspreken die aanmerkelijk hoger ligt dan de daadwerkelijke gemaakte kosten, dan bestaat het risico dat de overeenkomst arbeidsrechtelijk als een arbeidsovereenkomst wordt beschouwd met alle consequenties van dien. Hoe hoger de vergoeding, des te groter het risico.³ Enkele voorbeelden van risico's:

- organisatie wordt (achteraf) verplicht tot het betalen van minimaal het wettelijk minimum loon;
- organisatie wordt (achteraf) verplicht te voldoen aan de verplichtingen van de sociale verzekeringswetten.

Ook bij het verstrekken van vergoedingen in natura (gratis maaltijden e.d.) bestaat de kans dat de deelnemer arbeidsrechtelijk als werknemer wordt beschouwd.

Bij het beoordelen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst is altijd de feitelijke situatie bepalend, niet wat (schriftelijk) is overeengekomen.

Voor de deelnemer, die gebruik maakt van studiefinanciering zou er sprake kunnen zijn van een risico van een korting op de studiefinanciering, als de onkostenvergoedingen tezamen met andere bijverdiensten meer bedragen dan een bepaald normbedrag. Voor 2009 is dat € 13.215,83.

Vergoedingsovereenkomst en fiscus

Over de vergoeding, die een deelnemer ontvangt, moet in beginsel altijd loonbelasting worden afgedragen (tenzij sprake is van een pure onkostenvergoeding). Dat zal in de praktijk - bij geringe vergoedingen - niet feitelijk hoeven plaats te vinden, als de deelnemer schriftelijk heeft aangegeven dat de heffingskorting moet worden toegepast.

Afdrachten bij onkostenvergoeding

Wanneer stagiairs een onkostenvergoeding ontvangen of wanneer de organisatie een vergoeding geeft aan het stagefonds van de onderwijsinstelling is er geen sprake van een verzekering voor de Ziektewet en is de organisatie niet afdrachtplichtig.

³ Een indicatie voor de maximale hoogte van vergoeding aan deelnemers valt af te leiden uit het *Vervolgadvies Personenkring werknemersverzekeringen*, dat de SER in juni 2006 heeft opgesteld. Hierin staat o.a. dat verzekeringsplicht bij werknemers ontstaat als de arbeidsrelatie voldoet aan een ondergrens in de vorm van een cumulatieve inkomens- en duurvoorwaarde van achtereenvolgens 20 procent van het wettelijk minimumloon én 30 dagen.

Eerstedagsmelding

De verplichting om een stage en de persoonsgegevens van de betreffende deelnemer te melden bij de Belastingdienst, de zogeheten eerstedagsmelding, is per 1 januari 2009 komen te vervallen.

Wajong

Tot het bereiken van de leeftijd van 17 jaar valt een jongere onder de doelgroep van de Wajong. Dat betekent dat wanneer de jongere arbeidsongeschikt wordt vóór het bereiken van de leeftijd van 17 jaar, hij na een wachttijd van 52 weken en een arbeidsongeschiktheid van 25% of meer, in aanmerking kan komen voor een Wajonguitkering. De uitkering kan niet eerder ingaan dan bij het bereiken van de leeftijd van 18 jaar. Treedt de arbeidsongeschiktheid in ná het bereiken van de leeftijd van 17 jaar dan moet de jongere in het daaraan voorafgaande jaar tenminste 6 maanden studerende zijn geweest als bedoeld in de Wajong. Ook stageperioden kunnen daarbij in aanmerking worden genomen. Daarbij doet het er niet toe of de betrokkene een onkostenvergoeding ontvangt.

Jongeren met de W-status komen nooit in aanmerking voor een Wajonguitkering. Hierdoor lopen de organisatie en de onderwijsinstelling een groter aansprakelijkheidsrisico.

Aansprakelijkheid

De organisatie is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijze nodig is om te voorkomen dat de deelnemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt (Burgerlijk Wetboek, boek 7, artikel 658, lid 1 en 4).

Stagefonds

In het verleden heeft een aantal onderwijsinstellingen stagefondsen ingesteld. In deze stagefondsen konden bedrijven en instellingen een financiële bijdrage storten.

Gezien de voorgeschiedenis en de signalen die belanghebbenden als organisaties, ouders en deelnemers en de bijbehorende belangenorganisaties over de stagefondsen hebben afgegeven, hebben de leden van de MBO Raad afgesproken om de stagefondsen af te schaffen. Vaak verschilt het per sector, locatie of zelfs per opleiding of er wel of geen stagefonds is. In een aantal sectoren zijn er (meerjarige) afspraken gemaakt in de cao over de bijdrage van leerbedrijven aan het stagefonds. Dat maakt het lastig te controleren of aan de afspraak is of kan worden voldaan.

De partijen die dit Servicedocument tot stand hebben gebracht, zullen, wanneer zij via hun achterban signalen ontvangen over een stagefonds, de betreffende onderwijsinstelling op deze afspraak attent maken. Uiteraard mag het bedrijfsleven wel vrijwillig een bijdrage aan de onderwijsinstelling geven, maar dit moet niet worden gekoppeld aan het stagefonds.

De Belastingdienst heeft nog een regeling waarin organisaties die een afdracht doen aan een stagefonds, als de onderwijsinstelling de inkomsten besteedt aan educatieve doeleinden, in aanmerking komen voor vrijstelling van de loonbelasting. Hierbij geldt een aantal voorwaarden. De organisatie moet de volgende zaken binnen twee maanden na afloop van elk jaar administreren: de naam, het adres en het burgerservicenummer van de deelnemer, de naam en het adres van de onderwijsinstelling of het stagefonds en het bedrag van de vergoeding. Hierbij vermeldt hij de datum en het nummer van het besluit waarop de regeling is gebaseerd: 27 augustus 1996, nummer DON-LB 6/45. Ook de onderwijsinstelling dient zich strikt te houden aan de voorwaarde dat het geld besteed wordt aan algemene opleidingsactiviteiten. Als de onderwijsinstelling dat niet doet, dan loopt de organisatie het risico een naheffingsaanslag van de Belastingdienst en UWV te ontvangen.

Fiscale faciliteit

Op basis van de Wet Vermindering Afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) kunnen organisaties voor sommige beroepspraktijkvormingssituaties een korting toepassen op de af te dragen loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen. Het gaat voor het mbo om de volgende situaties:

- werknemer (i.c. deelnemer met arbeidsovereenkomst) volgt een beroepsbegeleidende leerweg (afdrachtkorting is maximaal € 2500 per jaar);
- deelnemer loopt minimaal 2 maanden stage in het kader van een beroepsopleidende leerweg op niveau 1 of 2 (afdrachtkorting is maximaal € 1200 per jaar).

Per 1 januari 2010 is het tijdelijk (tot 1 januari 2011) mogelijk om van de WVA gebruik te maken als een deelnemer in het jaar 2010 start met een opleiding om zijn opleidingsniveau te verhogen.

Daarnaast is er de WVA Startkwalificatie. De organisatie kan hiervoor, naast bovengenoemde afdrachtverminderingen, mogelijk in aanmerking komen (max. € 3000 per jaar) wanneer een deelnemer vóór indiensttreding werkloos was en niet over een startkwalificatie beschikt. Wanneer een deelnemer wisselt van organisatie en niet in het bezit is van een startkwalificatie kan de nieuwe organisatie ook gebruik maken van de WVA om zijn deelnemer alsnog een startkwalificatie te laten behalen. Ook voor een deelnemer die uit een re-integratietraject komt, geldt deze regeling. Voor de toepassing WVA Startkwalificatie is vereist dat:

- het gaat om een vorm van scholing die gericht is op het behalen van een startkwalificatie;
- de organisatie over een verklaring van UWV beschikt dat de deelnemer voor indiensttreding werkloos was;
- het loon in het betreffende loontijdvak niet meer bedraagt dan het zogenoemde toetsloon (= ongeveer 130% van het minimumloon).

Deel 4: Gedragsregels m.b.t. de beroepspraktijkvorming

Het gaat om gedragsregels die onderwijsinstellingen en organisaties in acht dienen te nemen als er een praktijkovereenkomst wordt aangegaan. Met deze gedragsregels wordt beoogd over en weer duidelijkheid te verschaffen aan partijen en daarmee de beschikbaarheid van leerplaatsen voor de beroepspraktijkvorming te vergroten.

- 1) Onderwijsinstellingen en organisaties waar de beroepspraktijkvorming plaatsvindt, maken in een praktijkovereenkomst, waarvan in deel 1 een model is opgenomen, afspraken over de vorm, inhoud en begeleiding van de beroepspraktijkvorming.
- 2) Beroepspraktijkvorming vindt alleen plaats in organisaties die (vooraf) door een kenniscentrum zijn erkend als leerbedrijf.
- 3) Het maken van afspraken over het verstrekken van een onkostenvergoeding aan een deelnemer en/of het aangaan van een arbeidsovereenkomst tussen een deelnemer en een organisatie maken geen onderdeel uit van de praktijkovereenkomst.
- 4) Het maken van afspraken over het verstrekken van een onkostenvergoeding aan een deelnemer, waarvoor in deel 2 een model is opgenomen, en/of het aangaan van een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst tussen een deelnemer en een organisatie is primair een aangelegenheid van organisatie en deelnemer.
- 5) De beroepspraktijkvorming is een regulier onderdeel van de beroepsopleiding en kan niet door de onderwijsinstelling of het kenniscentrum in rekening worden gebracht aan de organisatie waar de beroepspraktijkvorming plaatsvindt.
- 6) De organisatie vraagt geen vergoeding aan de onderwijsinstelling voor het bieden van de mogelijkheid aan een deelnemer om beroepspraktijkvorming op te doen.
- 7) Samenloop van de beroepspraktijkvorming van een deelnemer met een contractactiviteit die een onderwijsinstelling met een organisatie is overeengekomen⁵ is alleen in bijzondere gevallen mogelijk. De voorwaarden zijn in ieder geval, dat:
 - a) het gaat om een contractopdracht van een organisatie aan de onderwijsinstelling, waarbij tevoren expliciet is overeengekomen dat een deel van de uitvoering gerelateerd wordt aan een beroepspraktijkvorming bij de organisatie;
 - b) zichtbaar wordt gemaakt (in de contractopdracht) wat de additionele inzet is van (docenten van) de onderwijsinstelling ten opzichte van de beroepspraktijkvorming waarover in de praktijkovereenkomst afspraken zijn gemaakt.

⁴ Deze contracten dienen in elk geval te voldoen aan de kaders die de overheid stelt voor dienstverlening door publieke instellingen.

Overzicht aansprakelijkheidsverdeling

Het is onmogelijk om voor alle denkbare situaties aan te geven wie aansprakelijk is/zijn voor schade die een deelnemer tijdens de beroepspraktijkvorming oploopt of toebrengt. Daarvoor is er een te grote diversiteit aan contractbepalingen. Hieronder volgt een overzicht van wat er op het gebied van aansprakelijkheid is geregeld voor de verschillende partijen.

Aansprakelijkheid stagebiedende organisatie

Regel (artikel 7:658, tweede lid, Burgerlijk Wetboek): een werkgever (hierna te noemen: organisatie) is aansprakelijk voor schade die een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij aan zijn zorgverplichtingen ten aanzien van de arbeid en de werkplek heeft voldaan of de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Deze regel geldt ook ten aanzien van stagiairs (hierna te noemen: deelnemers).

Ook voor schade die een deelnemer ondervindt door een fout van een collega, is de organisatie in beginsel aansprakelijk. Het is dus niet mogelijk dat een organisatie een bepaling in een praktijkovereenkomst opneemt, waarin hij bij voorbaat alle aansprakelijkheid uitsluit; dit zou onwettig zijn en dus geen rechtskracht hebben.

Wat wel en wat niet onder de zorgverplichtingen van de organisatie valt, is te vinden in de jurisprudentie hierover.

Als de organisatie niet op grond van deze regel aansprakelijk kan worden gesteld, kan dit in sommige gevallen wel op grond van de bepaling over goed werkgeverschap en goed werknemerschap (artikel 7:611 BW) worden gedaan. Ook is het in sommige gevallen mogelijk een vordering op grond van onrechtmatige daad (artikel 6:162 BW) in te stellen.

Verzekering: organisaties hebben over het algemeen een Aansprakelijkheidsverzekering bedrijven. In de polisvoorwaarde is meestal een bepaling opgenomen die regelt dat schade niet wordt vergoed wanneer een slachtoffer op basis van een andere verzekering zijn/haar schade vergoed krijgt.

Aansprakelijkheid onderwijsinstelling

Regel (artikel 6:170 BW): onderwijsinstellingen/besturen zijn aansprakelijk voor schade die aan een derde (een deelnemer, ook als deze stage loopt) wordt toegebracht door een fout die een ondergeschikte (bijvoorbeeld een leerkracht) in de uitoefening van zijn taak heeft gemaakt. Er moet dus sprake zijn van een fout (een toerekenbare onrechtmatige daad) van de ondergeschikte, er moet sprake zijn van ondergeschiktheid én er moet een functioneel verband bestaan tussen de opgedragen werkzaamheden en de fout van de ondergeschikte. Bijvoorbeeld de situatie dat een leerkracht aantoonbaar tekort is geschoten in zijn taak van onderwijsbegeleider door het verstrekken van onjuiste informatie aan de organisatie over de kennis en vaardigheden van de deelnemer.

In dergelijke gevallen kan een deelnemer naast of in plaats van de organisatie

de onderwijsinstelling aansprakelijk stellen.

Verzekering: onderwijsinstellingen hebben over het algemeen een Aansprakelijkheidsverzekering onderwijsinstellingen. Vaak keert de verzekering pas uit wanneer de onderwijsinstelling geheel of gedeeltelijk aansprakelijk moet worden geacht voor de toegebrachte schade. Als de stagebiedende organisatie volledig aansprakelijk is, wordt niet uitgekeerd aan de onderwijsinstelling. In sommige polissen is de verzekering voor deelnemers beperkt tot stages van bijvoorbeeld maximaal 15 dagen.

Aansprakelijkheid stagebiedende organisatie en onderwijsinstelling

Het hangt van de omstandigheden van de concrete schadesituatie af of de organisatie dan wel de onderwijsinstelling dan wel beide tezamen aansprakelijk zijn voor de schade die een deelnemer lijdt. Als (verzekeraars van) partijen onderling niet tot een oplossing kunnen komen, kan de aansprakelijkheidsvraag aan de rechter worden voorgelegd. Die toetst de verantwoordelijkheid van de betrokken partijen: zorgplicht van de organisatie, fout van (een ondergeschikte van) de (leiding van de) onderwijsinstelling en eventuele opzet of bewuste roekeloosheid van de deelnemer.

Aansprakelijkheid in relatie tot aanspraken op grond van Wajong

Genoemde aansprakelijkheidsregels zijn ook van toepassing op deelnemers die een beroep kunnen doen op de Wajong indien zij door een schadeval (wederom) arbeidsongeschikt raken. Op grond van artikel 60 Wajong houdt de rechter bij vaststelling van een schadevergoeding aan een jonggehandicapte rekening met diens aanspraken op grond van de Wajong. Op grond van artikel 61 Wajong heeft UWV tot op zekere hoogte recht op grond van de Wajong.

Aansprakelijkheid en verzekering beleggen bij onderwijsinstellingen

Zoals uit bovenstaande informatie blijkt, zullen organisaties in bepaalde gevallen aansprakelijk gesteld kunnen worden voor schade die een deelnemer oploopt tijdens zijn stage en kunnen zij die aansprakelijkheid niet uitsluiten. Wel zouden onderwijsinstellingen in hun stagecontracten kunnen bepalen dat zij alle schade die deelnemers oplopen, zullen vergoeden (en daarmee organisaties vrijwaren), waarbij zij dan wel een verzekering specifiek voor die aansprakelijkheid moeten hebben. Bedacht moet worden dat een onderwijsinstelling meestal weinig invloed heeft op de wijze waarop een organisatie de arbeidsplaats van de deelnemer heeft ingericht, op de wijze waarop de stagewerkzaamheden zijn georganiseerd en op de zorgvuldigheid waarmee in de organisatie toezicht wordt gehouden op de werkzaamheden van de deelnemer. In de Aansprakelijkheidsverzekering onderwijsinstellingen zijn stages van leerlingen daarom niet altijd (volledig) meeverzekerd. Organisaties doen er in alle gevallen verstandig aan om een goede aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven af te sluiten.