

CHECKLIST STAGE OVEREENKOMST

**Freebie: Waar moet je op
letten bij het aannemen van
een stagiair?**

DOOR LADY LAWYER

Als ondernemer zal je er weleens over nadenken: Zal ik een stagiair aannemen of niet?

Wanneer daar eenmaal over besloten is, lopen ondernemers aan tegen de vraag hoe ze dit juridisch het beste kunnen regelen voor hun bedrijf. In de wet is namelijk niets te vinden over de stageovereenkomst.

Wel zal de stagiair vaak een stageovereenkomst meekrijgen van zijn of haar school. Deze ziet meestal echter voornamelijk op de belangen van de school en de student. Met de bedrijfsbelangen van het stagebedrijf wordt maar weinig rekening gehouden. Het is dan aan de ondernemer zelf om voor zijn bedrijfsbelangen op te komen.

Met deze freebie wil Lady Lawyer de ondernemer daarbij op weg helpen.

De stageovereenkomst van het onderwijsinstituut van de stagiair ziet zoals gezegd voornamelijk op de belangen van de school en de student.

Daarin is voornamelijk verwerkt aan welke eisen de stageplaats volgens de school moet voldoen. Onderwerpen zoals aansprakelijkheid bij schade en een geheimhoudingsbeding zijn daar niet in te vinden, terwijl dat voor jou wel heel erg van belang is.

Bij de vraag of in de stageovereenkomst van het onderwijsinstituut voldoende rekening is gehouden met de belangen van jou als ondernemer, moet je er tevens op letten dat de werkrelatie niet als arbeidsovereenkomst kan worden aangemerkt. Als dat wel het geval is, moet jij als 'werkgever' met terugwerkende kracht het minimumloon inclusief vakantiegeld en premies en belastingen betalen. Daarnaast krijgt de stagiair recht op ontslagbescherming en loondoorbetaling tijdens ziekte.

Ook in het geval van een stage moet je er dus voor zorgen dat je de juridische basis voor elkaar hebt.

Een van de belangrijkste aandachtspunten bij het opstellen van een stageovereenkomst is dat de werkrelatie tussen jouw bedrijf en de stagiair niet als arbeidsovereenkomst mag worden aangemerkt. Je komt namelijk voor bijzonder – niet begrote – hoge kosten te staan als de Belastingdienst achteraf van mening is dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De overeenkomst van het onderwijsinstituut van de stagiair zal hierin wel hebben voorzien. Besluit je echter zelf een aanvullende overeenkomst op te stellen of op te laten stellen, moet je hier goed op letten.

De stagewerkzaamheden zijn gericht op het opdoen van ervaring. Uit de overeenkomst moet blijken wat de stagiair leert op de stageplaats. Dit kun je vastleggen door het leerplan met leerdoelen als bijlage aan de overeenkomst toe te voegen.

Jouw bedrijf mag geen tot weinig voordeel hebben van de werkzaamheden van de stagiair. Voordeel van de werkzaamheden van de werknemer is namelijk een van de kenmerken van een arbeidsovereenkomst. Tevens moet de stagiair boventallig zijn. De stagiair kan dus niet worden ingezet ter vervanging van een werknemer.

Let op: er wordt niet alleen gekeken naar de inhoud van de overeenkomst, maar ook naar de wijze waarop feitelijk invulling wordt gegeven aan de overeenkomst.

Als je dus een stageovereenkomst hebt opgesteld, maar daar feitelijk invulling aan geeft als ware het een arbeidsovereenkomst, dan wordt aangenomen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Ondanks dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, wordt de stagiair op sommige gebieden gelijkgesteld met de werknemer.

Zo moet jij je als stagegever tegenover de stagiair wel houden aan de regels over arbeidsomstandigheden, gelijke behandeling en arbeidstijden. Ook ten aanzien van aansprakelijkheid wordt de stagiair gelijkgesteld met de werknemer.

De stagiair is geen werknemer, maar wordt wat betreft de aansprakelijkheid voor schade die op het werk ontstaat gelijkgesteld aan een werknemer.

In beginsel ben jij als stagegever daarom aansprakelijk voor schade die door de stagiair wordt veroorzaakt of die de stagiair lijdt. Dat kan anders zijn wanneer sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de stagiair. Er wordt niet snel aangenomen dat daarvan sprake is. Je kunt jouw aansprakelijkheid daarom niet volledig uitsluiten in de stageovereenkomst.

Wel is het raadzaam een beding op te nemen met betrekking tot opzet en bewuste roekeloosheid en daarbij aan te geven wanneer daarvan volgens jou sprake is. Niet is gezegd dat de rechter jou daarin zal volgen, maar je kunt het er beter in zetten.

Denk er bij het aannemen van een stagiair dus aan dat eventuele schade in beginsel voor jouw rekening komt. Je kunt hiervoor een verzekering afsluiten en bij de hoogte van de stagevergoeding rekening houden met de eventuele kosten hiervan.

Voorts raden wij jou aan om een verzekering af te sluiten voor de stagiair, wanneer de werkzaamheden binnen jouw bedrijf een grote kans op een bedrijfsongeval met zich brengen. Ook voor de schade die de stagiair daardoor lijdt, kun jij namelijk aansprakelijk worden gesteld.

Een geheimhoudingsbeding is niet in alle gevallen noodzakelijk. Werk jij echter met gevoelige en vertrouwelijke informatie van klanten, dan is raadzaam wel een geheimhoudingsbeding op te nemen.

Ook ten aanzien van jouw concurrentiepositie is dit niet onverstandig. Tijdens de stage zal jij de stagiair laten zien hoe jouw bedrijfsprocessen werken en waarom jij dat zo doet. Op een later moment in de studie gaat de stagiair nog ergens anders stagelopen of hij vindt een baan. De stagiair zal dan – bewust of onbewust – gebruik maken van deze informatie.

Om jouw bedrijf en klanten te beschermen tegen het uitlekken van gevoelige informatie, is het daarom belangrijk dit te regelen in de overeenkomst. Geef daarbij aan dat het geheimhoudingsbeding zowel tijdens als na afloop van de stage geldt.

Wanneer je een minderjarige stagiair aanneemt, zijn er een aantal extra dingen waarop je moet letten.

Zo is er toestemming van de wettelijke vertegenwoordiger nodig voor het sluiten van de stageovereenkomst. Dit kan je regelen door de ouder of voogd te laten meetekenen bij de overeenkomst.

Ook moet je er rekening mee houden dat er strengere regels voor arbeidstijden gelden voor minderjarigen.

Algemeen

De volgende informatie moet in ieder geval in de stageovereenkomst staan:

• Begin- en einddatum van de stage

• Aantal stage-uren in de week

• Werktijden

• Hoogte van de stagevergoeding

- Dit mag slechts een onkostenvergoeding zijn. Lijkt het op loon, dan is dat een aanwijzing dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Betaal dus nooit meer dan een redelijke vergoeding voor studiekosten en reiskosten en zorg dat het ook als zodanig vermeld staat in de stageovereenkomst.

- Het betalen van een stagevergoeding is niet verplicht, tenzij daarover afspraken zijn gemaakt in bijvoorbeeld de cao.

• Begeleider vanuit jouw onderneming

• Aantal vakantiedagen

• Regeling ziekte

Geen arbeidsovereenkomst

ǒ De stagewerkzaamheden zijn gericht op het opdoen van ervaring

- Leren en het opdoen van ervaring moeten centraal staan

>> Wat leert de stagiair op de stageplaats?

>> Hoeveel voordeel heeft de stagegever van de werkzaamheden van de stagiair?

ǒ De stagiair is boventallig

ǒ Zorg dat er een leerplan met leerdoelen aan de overeenkomst is gehecht en evalueer het leerplan tussentijds

ǒ Vermijd het woord werkgever in de overeenkomst

- Kies voor de term stagegever

Aanvullend

Het is niet verplicht een van deze regelingen in de stageovereenkomst op te nemen, maar het is in de meeste gevallen wel verstandig dat te doen.

ǒ Aansprakelijkheid

ǒ Geheimhouding

ǒ Intellectueel eigendomsrecht

- Het is gangbaar dat de stagiair de door hem gemaakte producten, met toestemming van de stagegever, mag gebruiken voor zijn/haar portfolio en stageverslag.

Vermijd regelingen die duiden op een arbeidsverhouding, zoals het concurrentie- en/of relatiebeding en het verbod op nevenactiviteiten.

Wanneer de overeenkomst aan de eisen uit deze checklist voldoet, zijn jouw belangen voldoende meegenomen.

Mocht je er ondanks deze checklist niet uitkomen en wil je de stageovereenkomst laten nakijken of een eigen stageovereenkomst laten opstellen, dan helpt Lady Lawyer daar graag bij.