

Leerling-medewerker in jouw bedrijf

Het nieuwe schooljaar start binnenkort. Veel bedrijven bieden leerling-medewerkers een opleidingsplaats aan in het kader van hun BBL-opleiding bij een Regionaal Opleidings Centrum (ROC). Het is niet de bedoeling dat de leerling-medewerker wordt gezien als een medewerker met een reguliere arbeidsovereenkomst, inclusief alle juridische verplichtingen. Waar moet je op letten?

Veel bedrijven zetten leerling-medewerkers in voor werkzaamheden. Zij draaien gewoon mee in het productieproces. Het meewerken wordt gezien als learning on the job. Maar, laat een leerling-medewerker nooit zomaar productieve arbeid verrichten!

Er is sprake van een reguliere 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 leerling-werknemer werkt gedurende een afgesproken periode, werkt onder toezicht van een vak-volwassen medewerker / praktijkbegeleider én ontvangt hiervoor loon.

De criteria voor een reguliere arbeidsovereenkomst lijken dus eigenlijk allemaal van toepassing bij een leerling-medewerker.

Echter, een leerling-medewerker komt niet alleen om te werken, maar vooral om te leren. Het leeraspect moet voorop staan bij de uitvoering van de werkzaamheden.

Je kunt een leerling-medewerker wel productieve arbeid laten verrichten, maar alleen als je dit inpast in het leerproces van de leerling-medewerker in jouw bedrijf en de opleiding op het ROC.

Voorafgaand aan de arbeid moet er 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 praktijk in jouw bedrijf of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een leerwerkovereenkomst.

Werkgevers betalen leerling-medewerkers loon. Het loon van de leerling-medewerker ligt tenminste op niveau van het Wettelijk Minimumloon of op niveau van het loon, zoals afgesproken in de geldende cao.

De arbeidsinspectie kwalificeert het loon als een redelijk tegenprestatie voor de verrichte arbeid. Het gaat om een echte dienstbetrekking. In dit geval moet je loonbelasting en premievolksverzekeringen inhouden, werkgeversheffing ZWF betalen, premies werknemersverzekeringen betalen én heb je een loondoorbetalingsplicht bij ziekte.

De leerling-medewerker is verzekerd voor alle werknemersverzekeringen, bouwt vakantiedagen op en heeft recht op vakantiegeld.

Naast het loon betaal je reiskosten, eventuele verblijfskosten, kosten voor materialen, gereedschappen en eventueel werkkleding.

Voor leerling-medewerkers geldt de ARBO wet en de Arbeidstijdenwet. Jouw bedrijf is verantwoordelijk voor de veiligheid en de gezondheid van de leerling-medewerker.

De leerling-medewerker heeft recht op een kosteloze verstrekking van beschermingsmiddelen om de werkzaamheden veilig te kunnen uitvoeren.

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

Gebruik de model leerwerkovereenkomst van HISWA-RECRON.

Het voordeel hiervan is dat deze overeenkomst direct stopt als de leerling-werknemer om wat voor reden dan ook stopt met de opleiding bij het ROC.

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