

HANDLEIDING BIJ DE MODELVEREENKOMST STAGE

Deze handleiding hoort bij het model dat werd opgesteld in maart 2019 in opdracht van partijen betrokken bij de Arbeidsmarktagenda voor de Culturele en Creatieve Sector.

1. Inleiding

Aanwijzingen voor het gebruik van het model

De modelovereenkomst is een model voor algemeen gebruik dat naar behoefte kan worden aangepast aan de wensen van de organisatie die er gebruik van maakt. De modelovereenkomst en deze handleiding zijn opgesteld voor gebruik door een organisatie die stageplaatsen aanbiedt en de afspraken met de stagiair(e) wil vastleggen. Dit document is een handleiding bij de modelovereenkomst en geeft een algemene en een artikelsgewijze toelichting bij de modelovereenkomst. Dit document beschrijft niet uitputtend en volledig alle regelingen die voor vrijwilligers gelden en is dus geen handboek '*De stageovereenkomst*'.

Wanneer u vragen heeft over een specifieke situatie, over de inhoud van de modelovereenkomst of over de inhoud van deze handleiding, adviseren partijen u contact op te nemen met Stadhouders Advocaten te Utrecht¹.

Partijen aanvaarden geen aansprakelijkheid voor de eventuele nadelige gevolgen van het gebruik van het model en deze handleiding.

2. Algemene toelichting

Wettelijke grondslag stageovereenkomst

De stage als onderdeel van een mbo-opleiding kent een wettelijke grondslag². Deze stage wordt ook wel beroepspraktijkvorming (BPV) genoemd. De wet schrijft voor dat de BPV-onderdeel is van de beroepsopleiding. De mbo-studenten kunnen het praktijkgedeelte van de opleiding slechts volgen bij een erkend leerbedrijf.³

Daarnaast schrijft de wet voor dat partijen een praktijkovereenkomst sluiten, waarin in ieder geval bepalingen zijn opgenomen over:

- a. de aanvangsdatum en einddatum van de beroepspraktijkvorming, alsmede het totale aantal te volgen praktijken en de verdeling daarvan over de studiejaren;
- b. de begeleiding van de deelnemer, waarvoor op grond van de wet de organisatie zorg draagt;
- c. het deel van de kwalificatie dan wel het keuzedeel, de keuzedelen of het deel daarvan dat de beroepspraktijkvorming omvat alsmede de wijze van beoordeling van de beroepspraktijkvorming, en
- d. de gevallen waarin en de wijze waarop de overeenkomst voortijdig kan worden ontbonden.

1 Voor contactgegevens verwijzen partijen naar de website <https://www.stadhouders.nl>

2 Artikel 7.2.8 WEB.

3 Artikel 7.2.10 WEB en de website van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) <https://www.s-bb.nl/>

In de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) is opgenomen dat de praktische voorbereiding op de beroepsuitoefening een onderwijseenheid kan vormen. Voor opleidingen die in het bijzonder gericht zijn op bepaalde beroepen geldt dat een praktische voorbereiding een verplicht onderdeel van de opleiding is.⁴ Het gaat daarbij in ieder geval om de opleidingen tot artsen, verpleegkundigen, verloskundigen, tandartsen, dierenartsen, architecten en apothekers.⁵

Is de stageovereenkomst een arbeidsovereenkomst?

Uit de rechtspraak blijkt dat een stageovereenkomst niet kwalificeert als arbeidsovereenkomst, wanneer de activiteiten van de stagiair gericht zijn op het verwerven en uitbreiden van eigen kennis en ervaring en niet (primair) op het verrichten van productieve arbeid.⁶

Later is deze rechtspraak aangevuld doordat is geoordeeld dat een leerovereenkomst *niet stilzwijgend* kan veranderen in een arbeidsovereenkomst. Dat de leerling geleidelijk (meer) productieve arbeid voor de patroon gaat verrichten is nu juist een gevolg van de aard van de op de praktijk gerichte leerovereenkomst, aldus de Hoge Raad⁷.

De stageovereenkomst kan worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, wanneer het primaire doel het verrichten van productieve arbeid is, welke arbeid bijdraagt aan de doelstellingen van de stage verlenende organisatie.

Voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst is vereist dat wordt voldaan aan drie voorwaarden:

1. de verplichting van de werknemer tot het persoonlijk verrichten van arbeid;
2. de verplichting van de werkgever tot het betalen van loon;
3. een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer.

Wanneer deze elementen alle drie aanwezig zijn, is er sprake van een arbeidsovereenkomst, met alle arbeidsrechtelijke, fiscale en socialezekerheidsrechtelijke gevolgen van dien. Daaraan kan niet worden ontkomen door de overeenkomst de naam 'stageovereenkomst' te geven. Het gaat om de inhoud van de afspraken en de manier waarop daaraan uitvoering wordt gegeven.

In 2016 schreef de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het volgende over omstandigheden die relevant zijn bij beantwoording van de vraag of er sprake is van een stage, werkervaringsplaats of een arbeidsovereenkomst:

Van een arbeidsovereenkomst is geen sprake wanneer *'de activiteiten bij uitstek gericht zijn op leren*.

Dit laatste blijkt onder andere uit het volgende:

- *er is sprake van een stage overeenkomst;*
- *er is een duidelijk leerplan waarin de beoogde leerdoelen concreet benoemd zijn;*
- *de stage is bij uitstek gericht op leren en niet op werken;*
- *het gaat om werk waarbij het leeraspect van de stagiair centraal staat;*

4 Artikel 7.3 lid 2 WHW en artikel 7.6 lid 3 WHW.

5 Artikel 7.6 lid 2 WHW.

6 Hoge Raad 29 oktober 1982, ECLI:NL:PHR:1982:AC0442 (Hesseling / Ombudsman) en Hoge Raad 10 juni 1983, ECLI:NL:PHR:1983:AG4610 (Groen / RKZ).

7 Hoge Raad 28 juni 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2118 (Verhoef / Van Zuijlen B.V.).

- de stagiair onderscheidt zich van een gewone werknemer doordat de te verrichten werkzaamheden niet gericht zijn op productief werk waarmee vooral omzet of winst gegenereerd wordt;
- de begeleiding van de stagiair moet gericht zijn op het leeraspect en niet op het behalen van productie;
- de stagiair bezet een additionele plaats en neemt dus geen plaats in die normaliter door een werknemer wordt bezet;
- bij voorkeur, maar niet noodzakelijk, zijn de gemaakte afspraken vastgelegd in een overeenkomst tussen een opleidingsinstituut en de 'werkgever';
- er wordt tussentijds en aan het eind van de stage geëvalueerd;
- er kan inzichtelijk worden gemaakt of en zo ja hoe de leerdoelen zijn bereikt door de stagiair.⁷

Gelijke behandeling

Een aantal wetten en wettelijke bepalingen die primair zien op de arbeidsovereenkomst hebben ruimere werking hebben dan de arbeidsovereenkomst in de zin van de wet.

Het gaat bijvoorbeeld over de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling. Zo is het de organisatie in niet toegestaan om stagiairs te discrimineren op grond van leeftijd, geslacht, handicap of chronische ziekte, politieke gezindheid of godsdienst.

Zo oordeelde het College voor de rechten van de mens dat een onderneming die zich bezighield met het organiseren van onder andere evenementen, themafeesten en promotiestunts discrimineerde op grond van godsdienst door een islamitische studente af te wijzen voor een stage omdat zij een hoofddoek droeg.

Het gaat ook om aansprakelijkheid van een werkgever voor schade die geleden wordt door ondergeschikten die geen werknemer zijn (zie verder de toelichting op artikel 5).

Code Culturele Diversiteit

In de culturele sector wordt waarde gehecht aan het ontwikkelen van diversiteitsbeleid om een brug te slaag naar het cultureel diverse deel van de samenleving. Daartoe is in de culturele sector de Code Culturele Diversiteit ontwikkeld. Deze Code is in 2011 gelanceerd⁸.

De code hanteert vier pijlers bij het vormgeven van culturele diversiteit in culturele instellingen: Programma, Publiek, Personeel en Partners. Voor deze handleiding is de pijler Personeel relevant, nu deze ook ziet op vrijwilligers en stagiairs.

De Code bevat een aantal principes die zien op het formuleren van een visie op diversiteit, het formuleren van beleid ter bevordering van diversiteit, het stimuleren van het lerend vermogen en toezicht en verantwoording. Daarbij gaat de Code uit van: pas toe of leg uit.

Een culturele organisatie dient zich, bij het inzetten van vrijwilligers of stagiairs, dan ook rekenschap te geven van de principes uit de Code.

8 Te raadplegen via <https://codeculturelediversiteit.com>

Fair Practice Code

Uit de website van de Fair Practice Code blijkt dat de Fair Practice Code een gedragscode is voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie.⁹

Deze Code is er, onder meer, voor alle werkenden in de culturele en creatieve sector. De code wil professionals in de culturele sector een handvat geven om kritisch na te denken over wat normaal is.

Wanneer u deze code en de kernwaarden waarop zij gebaseerd is onderschrijft, kunt u dat tot uitdrukking brengen in de overeenkomst met de vrijwilliger of de stagiair.

9 Te raadplegen via <https://fairpracticecode.nl/>

3. Artikelsgewijze toelichting

Allereerst een tekstuele opmerking. Omdat het woord 'stagiair' mannelijk is, worden mannelijke verwijzwoorden gebruikt. Uiteraard kan dit naar believen worden aangepast.

Partijen

Deze overeenkomst is een overeenkomst tussen drie partijen: de organisatie, de stagiair en de onderwijsinstelling. Alle drie hebben zij een eigen, onderscheiden rol bij de stage. Tegelijkertijd is er sprake van afhankelijkheid tussen de drie partijen, zodat het aan te bevelen is alle bij de stage betrokken partijen te binden aan de inhoud van de overeenkomst.

Overwegingen

Er kan slechts sprake zijn van een stageovereenkomst wanneer de stagiair als onderdeel van de opleiding praktische ervaring dient op te doen bij de organisatie.

De eerste overweging maakt dan ook duidelijk dat de stagiair de activiteiten op grond van de stageovereenkomst als onderdeel van zijn opleiding uitvoert. Door te vermelden in welk studiejaar van de opleiding de stage plaatsvindt, wordt een indruk gegeven van het door de stagiair bereikte kennis en competentieniveau.

Na de introductie van de stagiair wordt de organisatie nader voorgesteld. Daarbij wordt het statutaire doel van de organisatie opgenomen, zodat het voor de stagiair en de onderwijsinstelling duidelijk is wat de aard van de organisatie is waaraan zij zich verbinden. Verder is de bereidheid van de organisatie opgenomen om de stagiair de gelegenheid te bieden praktische ervaring op te doen. Impliciet wordt hiermee tot uitdrukking gebracht dat de stagiair dus niet in dienst wordt genomen en dat de organisatie niet het doel heeft om productieve arbeid te laten verrichten door een werknemer.

De onderwijsinstelling verklaart dat de organisatie geschikt is voor het bereiken van de leerdoelen van de stagiair. Dit is van belang nu de stage een onderdeel is van het onderwijsprogramma dat door de onderwijsinstelling wordt aangeboden.

Omdat de stageovereenkomst bepaalde gelijkenissen vertoont met de arbeidsovereenkomst, leggen partijen uitdrukkelijk vast dat het niet hun bedoeling is om een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

Artikel 1: Aanvang, duur en einde van deze overeenkomst

In dit artikel worden de begin- en einddatum van de stage vastgelegd, evenals de omvang van de stage in maanden en te besteden uren.

Daarnaast wordt de mogelijkheid geboden om de stage te verlengen, in het geval daarvoor naar het oordeel van de onderwijsinstelling aanleiding bestaat. Te denken valt aan de situatie waarbij de stagiair aan het geplande einde van de stage nog niet voldoende resultaten heeft behaald, terwijl te verwachten is dat dat kort daarna wel het geval zal zijn.

Uiteraard is de organisatie niet verplicht om de stage te verlengen, zij kan daarin haar eigen afweging maken en, om aan te sluiten bij het genoemde voorbeeld, zelf een inschatting maken van de kans dat de stagiair de leerdoelen zal behalen.

Er kan zich een situatie voordoen waarin onmiddellijke beëindiging van de stage de enige mogelijkheid is. Bijvoorbeeld in het geval de stagiair zich schuldig maakt aan diefstal, (seksuele) intimidatie of geweld tegen medewerkers van de organisatie. De mogelijkheid voor een dergelijke beëindiging is opgenomen in het eerste artikel van deze overeenkomst. Uiteraard dient terughoudend omgegaan te worden met deze mogelijkheid, nu het voor de stagiair veelal grote consequenties zal hebben wanneer zijn stage voortijdig wordt afgebroken.

Ook de onderwijsinstelling is bevoegd de stage te beëindigen in het geval duidelijk is dat de stage niet kan leiden tot het behalen van leerdoelen van de stagiair. Wanneer een dergelijke situatie zich dreigt voor te doen, moet eerst worden bekeken of verbetering mogelijk is. Partijen hebben immers allen geïnvesteerd in de stage. Mocht het, ondanks de goede wil van partijen, niet mogelijk blijken te zijn de stage zodanig vorm te geven dat de leerdoelen kunnen worden bereikt, dan kan de stage beëindigd worden.

Ten slotte kan ook de stagiair de stage beëindigen. Ook hier dient eerst overleg plaats te vinden om te bezien of de ervaren belemmeringen kunnen worden weggenomen.

Wanneer de stagiair zijn deelname aan de opleiding beëindigd, valt de grondslag onder deze overeenkomst weg. In dat geval zal de stage met onmiddellijke ingang eindigen. De reden van beëindiging van de opleiding is niet van belang, nu de stage onderdeel is van de opleiding en deelname aan die opleiding beëindigd wordt.

Eventuele eigendommen die de stagiair tijdens de stage in zijn bezit heeft, dienen bij het einde van de stage te worden ingeleverd.

Artikel 2: Doel, uitvoering en beoordeling van de stage

In dit artikel is het doel van de stage opgenomen, te weten het opdoen van praktijkervaring. Daarmee wordt tevens tot uitdrukking gebracht dat het doel dus niet het verrichten van productieve arbeid is.

Verder worden de leerdoelen in de overeenkomst opgenomen, evenals het stageplan dat onderdeel van de overeenkomst wordt. Partijen spreken af dat de door de stagiair te verrichten activiteiten steeds passen bij de in de overeenkomst genoemde leerdoelen. Daarmee wordt voorkomen dat de stagiair als werknemer wordt ingezet of kan worden ingezet.

Omdat deze stageovereenkomst wordt ingezet voor stages van uiteenlopende aard, is het niet mogelijk een alinea op te nemen over de feitelijke begeleiding van de stagiair. Het is aan de partijen bij deze overeenkomst om daarover afspraken te maken.

Binnen de organisatie heeft de stagiair een aanspreekpunt in de persoon van de stagebegeleider.

Vanzelfsprekend worden de door de onderwijsinstelling opgestelde richtlijnen over begeleiding gevolgd, nu de stage onderdeel is van de studie. Het is dan ook aan de onderwijsinstelling om een beoordeling van de stage te geven, waarbij ook de zienswijze van de stagebegeleider betrokken zal worden. Ten slotte kan ook de stagiair zijn zienswijze geven. Alle onderdelen van de beoordeling worden schriftelijk vastgelegd.

Er zijn in ieder geval twee (formele) contactmomenten, te weten halverwege de stageperiode en aan het einde daarvan. Het contactmoment dat halverwege plaatsvindt is bedoeld voor eventuele bijstelling van het stageplan wanneer de uitvoering van de stage daartoe aanleiding geeft.

Het contactmoment aan het einde van de stage betreft de daadwerkelijke beoordeling van de gehele stageperiode.

Het is gebruikelijk dat de stagiair een verslag schrijft van datgene wat er tijdens de stage gebeurt. Om te voorkomen dat daarmee (onbedoeld) informatie van de organisatie met derden wordt gedeeld, is in de overeenkomst opgenomen dat het verslag slechts met toestemming van de stagebegeleider met derden kan worden gedeeld.

Artikel 3: Werktijden, verlof en ziekte

De onderwijsinstelling zal veelal een norm stellen voor het aantal uren per week waarop de stagiair stage moet lopen. De stagebegeleider en de stagiair vullen dit praktisch in.

Wanneer de stagiair tijdens de stage ook onderwijs moet volgen, stelt de organisatie de stagiair daartoe in de gelegenheid. Het onderwijs vormt immers het uitgangspunt van de stage.

Ten aanzien van verlof is het uitgangspunt van deze overeenkomst dat de stagiair, tijdens de looptijd van de stage, geen verlof opneemt. De ratio hierachter is dat de stage veelal zo zal zijn ingepast in het onderwijsprogramma van de onderwijsinstelling dat onderbreking van de stage wegens (langdurig) verlof zal leiden tot een vertraging in het onderwijsprogramma.

Persoonlijke omstandigheden kunnen steeds aanleiding geven voor kortdurend verlof. Partijen dienen daarbij naar bevind van zaken te handelen.

Het kan voorkomen dat de stagiair zijn activiteiten niet kan verrichten wegens ziekte. In dat geval dient hij dat te melden bij de organisatie, zodat de stagebegeleider weet dat hij de stagiair niet hoeft te verwachten. De stagiair dient de ziekte ook te melden bij de onderwijsinstelling, nu (langdurige) afwezigheid wegens ziekte van invloed kan zijn op het behalen van de stagedoelen door de stagiair.

Artikel 4: Vergoeding

Er bestaat geen wettelijke verplichting om een stagiair ter zake van de stage een vergoeding te betalen.

In een aantal cao's is een dergelijke verplichting wel opgenomen, bijvoorbeeld in de cao Toneel en Dans en in de Stageregeling voor de Bouw. In de cao Nederlandse Podia is bepaald dat de werkgever over de stagevergoeding afspraken maakt de OR of PVT.

Wanneer een vergoeding aan de stagiair wordt betaald, moet dit worden opgenomen in de loonadministratie en dient daarvan aangifte te worden gedaan bij de Belastingdienst.

Uit het Handboek Loonheffingen 2019 blijkt dat wanneer de stagiair een vergoeding ontvangt die geen reële beloning vormt, loonbelasting/premie volksverzekeringen ingehouden dient te worden. Ook moet werkgeversheffing Zorgverzekeringswet worden betaald. Premies werknemersverzekeringen behoeven niet te worden berekend.

Dit kan anders zijn wanneer de stagiair zelf geen vergoeding ontvangt. Voor meer informatie wordt verwezen naar het Handboek Loonheffingen 2019, paragraaf 16.10.¹⁰

Wanneer de hoogte van de vergoeding een reële beloning voor de verrichte werkzaamheden vormt, kan de vraag naar het bestaan van een arbeidsovereenkomst zich opnieuw voordoen. Van belang is daarbij dat ook de Belastingdienst het bestaan van een arbeidsovereenkomst kan aannemen, zelfs wanneer partijen zelf dat niet doen.

Nu de stagevergoeding geen loon is, bestaat er geen (wettelijke) grondslag voor betaling tijdens ziekte of verlof.

Op grond van Artikel 28 sub e van de Wet op de loonbelasting 1964 moet de organisatie een jaaropgaaf verstrekken aan de stagiair.

Kosten die de stagiair in opdracht van de stagebegeleider maakt, worden aan de stagiair vergoed. Voor door de stagiair gemaakte reiskosten geldt dat deze slechts worden vergoed wanneer de stagiair geen gebruik kan maken van het Studentenreisproduct. Of de stagiair daar aanspraak op kan maken is, onder meer, afhankelijk van het recht op studiefinanciering.

Artikel 5: Aansprakelijkheid en verzekeringen

Een werkgever is op grond van de wet verantwoordelijk voor, kort gezegd, goede arbeidsomstandigheden. Het betreft een zogenaamde inspanningsverplichting, de werkgever moet al hetgeen doen wat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd om een veilige werkomgeving te creëren.

Wanneer een werknemer, bij de uitoefening van zijn werkzaamheden, schade lijdt, is het aan de werknemer om het oorzakelijk verband tussen de arbeidsomstandigheden en de schade aannemelijk te maken. Wanneer de werknemer daarin slaagt, is de werkgever aan zet. De werkgever moet dan aannemelijk maken dat hij al hetgeen heeft gedaan dat hem kan worden verlangd ter voorkoming van de schade.

Wanneer de werkgever dat heeft gedaan, is er ondanks de schade, geen aansprakelijkheid van de werkgever. Wanneer de werkgever niet alles heeft gedaan wat hij kon doen, is hij wel aansprakelijk voor de door de werknemer geleden schade.

Deze aansprakelijkheid is echter niet beperkt tot werknemers. De stagiair wordt aangemerkt als werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.¹¹

De organisatie kan dus ook aansprakelijk zijn voor schade die de stagiair lijdt.¹²

10 Te raadplegen via https://belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/handboek-loonheffingen-2019

11 Art. 1 lid 2 onder b jo. lid 3 onder l sub 1 Arbeidsomstandighedenwet.

12 Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 8 juli 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:5487. In deze zaak brak de stagiaire zijn knie tijdens de uitvoering van zijn stagewerkzaamheden. De organisatie was aansprakelijk voor deze schade.

De organisatie moet doen wat redelijkerwijs nodig is ter voorkoming van de in de organisatie bestaande risico's. Naast de in dit artikel opgenomen verplichting voor de stagiair om kennis te nemen van de mogelijke risico's, kan de organisatie de stagiair betrekken bij de informatievoorziening aan haar werknemers. De stagiair valt mogelijk onder de dekking van de verzekering die voor werknemers geldt.

Op de website van de stichting ArboPodium¹³ is uitleg en informatie opgenomen over arbeidsomstandigheden in het algemeen en specifiek gericht op de theater, podia en evenementenbranche. Op de website zijn ook arbocatalogi opgenomen, onder meer voor fysieke belasting, hijsen en heffen en versterkt geluid.

Uit de Arbeidsomstandighedenwet volgt dat de werkgever een beleid dient te voeren dat gericht is op het voorkomen of beperken van zogenaamde psychosociale arbeidsbelasting. Het gaat dan om factoren die stress veroorzaken, waarbij uitdrukkelijk worden genoemd seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk.

In de podiumkunstenbranche en/of audiovisuele media¹⁴ hebben een groot aantal brancheorganisaties en organisaties/ondernemingen/producenten en professionals een Regeling Optreden tegen Ongewenste Omgangsvormen opgesteld en verklaard alle inspanningen die daarbij horen te zullen uitvoeren. De regeling is te raadplegen via de website van het Meldpunt ongewenste omgangsvormen podiumkunsten-, televisie- en filmsector¹⁵. Op deze website is ook vermeld op welke wijze een melding van ongewenste omgangsvormen kan worden gedaan.

De organisatie die de Regeling onderschrijft kan de volgende tekst aan artikel 5 toevoegen:

'De organisatie zet zich in om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer te voorkomen. Zij onderschrijft de Regeling Optreden tegen Ongewenste Omgangsvormen, zoals gepubliceerd op de website van het Meldpunt ongewenste omgangsvormen podiumkunsten-, televisie- en filmsector.

Wanneer de stagiair te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen kan hij hierover contact opnemen met de interne of externe vertrouwenspersoon, de heer of mevrouw XX'

Naast de situatie waarin de werknemer schade lijdt, is er de mogelijkheid dat de werknemer schade veroorzaakt aan zijn werkgever of aan derden. Die derden kunnen de werknemer aanspreken, maar de wet bepaalt dat de werkgever aansprakelijk is wanneer er, samengevat, sprake is van schade veroorzaakt bij de uitoefening van de werkzaamheden door de werknemer. Verder bepaalt de wet dat de werknemer alleen dan voor die schade aansprakelijk is wanneer hij opzettelijk of bewust roekeloos handelde. Uit de rechtspraak blijkt eveneens dat deze norm ook geldt voor stagiairs.¹⁶ Aan deze norm lijkt niet snel te worden voldaan.

Ten slotte is in het artikel opgenomen dat in het geval er schade ontstaat, de stagiair gehouden is zijn medewerking te verlenen aan de organisatie en diens verzekeraar voor de aanmelding en afhandeling van die schade.

13 Te raadplegen via <https://www.arbopodium.nl/>

14 Waaronder ook film en televisie wordt verstaan.

15 Te raadplegen via <https://mores.online/>

16 Gerechtshof Arnhem 31 januari 2012, ECLI:NL:GHARN:2012:BV2352 en Kantonrechter Utrecht 4 november 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:7808

Artikel 6: Geheimhouding

De stagiair kan in aanraking komen met vertrouwelijke informatie, bijvoorbeeld over financiën of toekomstplannen van de organisatie. Het kan ook gaan om informatie van derden, bijvoorbeeld persoonsgegevens van klanten.

In beide gevallen heeft de organisatie er belang bij dat vertrouwelijkheid wordt betracht, ook door de stagiair. Daarom is dit uitdrukkelijk in de overeenkomst opgenomen.

Op overtreding van de verplichting staan twee mogelijke sancties. Allereerst onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst. Omdat het gaat om een mogelijkheid kan de organisatie een afweging maken of de schending van de vertrouwelijkheid een onmiddellijke beëindiging rechtvaardigt. Mogelijk kan volstaan worden met een waarschuwing aan de stagiair.

De tweede mogelijke sanctie is het verhalen van de schade die de organisatie lijdt op de stagiair. De organisatie moet daarbij onder meer aannemelijk maken dat de stagiair de vertrouwelijkheid heeft geschonden én dat, als gevolg daarvan, schade is ontstaan. Naar verwachting zal de maatstaf van opzettelijk of bewust roekeloos handelen door de stagiair worden gehanteerd.

Artikel 7: Verklaring Omtrent het Gedrag

Voor organisaties kan gelden dat zij slechts stagiairs mogen inzetten wanneer die beschikken over een Verklaring omtrent het gedrag (VOG). Daarop ziet deze bepaling.

De kosten voor het verkrijgen van de VOG, komen voor vergoeding in aanmerking wanneer de stagiair de nota én de VOG overlegt. Op die manier wordt de organisatie niet met de kosten belast als de stagiair de VOG wordt geweigerd.

Artikel 8: Aard van de overeenkomst

Met deze bepaling wordt nog eens benadrukt dat van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW geen sprake is.

De stageverhouding wordt mede als dienstbetrekking voor de Ziektewet beschouwd, zodat de stagiair werknemer is in de zin van die wet.¹⁷

De stagiair kwalificeert niet als werknemer voor de Wet WIA en de Werkloosheidswet, zodat de stagiair niet verzekerd is tegen het risico van arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

Artikel 9: Verwerking persoonsgegevens

Dit artikel betreft een concrete invulling van de normen uit de AVG.

De organisatie verbindt zich er ten opzichte van de stagiair toe zorgvuldig met zijn gegevens om te gaan, de gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor ze verzameld zijn en niet meer gegevens te verwerken dan noodzakelijk is om dat doel te bereiken.

De stagiair wordt ook gewezen op zijn rechten, om hem in de gelegenheid te stellen deze ook daadwerkelijk te kunnen uitoefenen.

17 Artikel 4 lid 1 onder g jo. artikel 3 Ziektewet.

Ten slotte is opgenomen dat de gegevens, na beëindiging nog maximaal twaalf maanden worden bewaard. Deze termijn kan langer zijn in het geval er een wettelijke verplichting bestaat om de gegevens langer te bewaren, bijvoorbeeld wanneer er een vergoeding wordt betaald waardoor loonbelasting verschuldigd is.

In het verwerkingsregister dient ook de verwerking van gegevens van de stagiair te worden opgenomen. Daarnaast moet worden toegezien op vernietiging van de gegevens na het verstrijken van de bewaartermijn.

Artikel 10: Geschillen

Het kan voorkomen dat tussen de organisatie en de stagiair problemen ontstaan. In eerste instantie is de stagebegeleider de aangewezen persoon om zich ervoor in te zetten het geschil op te lossen. Wanneer echter geen bevredigende oplossing kan worden bereikt, is het zinvol om het geschil te bespreken met de stagedocent.