

# Waar moet u op letten als uw organisatie met stagiairs werkt?



**Binnen veel ondernemingen is het gebruikelijk dat een scholier of student een tijdje stage komt lopen. Vaak vindt een stage plaats in het kader van de opleiding van de scholier of student. Zoals een student rechten die een periode van twee maanden stage loopt op een advocatenkantoor. Waar moet u opletten als u binnen uw organisatie een stagiair inzet? Wat zijn de risico's, aandachtspunten en rechten en plichten?**

Organisaties zetten stagiairs vaak in voor bepaalde werkzaamheden die reguliere werknemers (deels) ook doen. Mogelijk maakt uw organisatie ook gebruik van stagiairs. Het is in deze situatie de vraag of er eigenlijk sprake is van een reguliere arbeidsovereenkomst in plaats van een stageovereenkomst.

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als de volgende elementen van toepassing zijn:

- de arbeidskracht is in dienst van de werkgever; er is een gezagsverhouding.
- de werkgever is verplicht om de arbeidskracht loon te betalen.
- de arbeidskracht is gedurende bepaalde tijd verplicht om persoonlijk werkzaamheden te verrichten.

### **Wat moet er in de stageovereenkomst?**

Een stagiair werkt vaak gedurende een afgesproken periode. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om twee maanden of zes maanden. De stagiair werkt dan op basis van een stageovereenkomst. In veel gevallen krijgen stagiairs daar een vergoeding voor.

De stagiair verricht de werkzaamheden onder toezicht en leiding van de 'stagegever', dat is uw organisatie. Veel van de elementen die aanwezig zijn bij een arbeidsovereenkomst, lijken dus óók aanwezig in de stageovereenkomst.

Het verschil is dat het bij een stage gaat om het uitbreiden van de kennis en ervaring van de stagiair: het leeraspect. Een stagiair mag niet – of door het leerproces slechts in toenemende mate – productieve arbeid verrichten.

U doet er verstandig aan om in de stageovereenkomst duidelijk op te nemen dat partijen geen arbeidsovereenkomst hebben willen sluiten en dat het leerelement vooropstaat. Maar let op: de Nederlandse Arbeidsinspectie of de kantonrechter bepaalt aan de hand van de daadwerkelijke uitvoering in de praktijk of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

## Wat hoort er in een praktijkovereenkomst te staan?

Een praktijkovereenkomst is iets anders dan een stage-overeenkomst. De praktijkovereenkomst wordt gesloten in het kader van het 'werkend leren'. Hierbij bestaat een contractuele relatie tussen:

- de leerling en de school;
- de school en het werkbedrijf;
- de leerling en het werkbedrijf.

Die laatste relatie betreft vaak een arbeidsovereenkomst. U moet zich realiseren dat de leerling in dat geval ook werknemer is en het arbeidsrecht dus van toepassing is. Het gaat dan niet meer om een stage.

Een voorbeeld is de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) zoals die in de zorg veel voorkomt. In een dergelijke arbeidsovereenkomst is dan geregeld dat de leerling een paar dagen per week naar school gaat maar ook bij uw organisatie werkzaamheden verricht.

## Is stagevergoeding loon?

U bent niet verplicht om een vergoeding aan de stagiair te betalen. De wet zegt hier niets over. Spreek dus met de stagiair af of u al dan niet een stagevergoeding betaalt.

Of een stagevergoeding kwalificeert als loon, verschilt per situatie. De vergoeding moet hiervoor in redelijke verhouding staan tot de verrichte arbeid.

Het gaat dan niet alleen om een onkostenvergoeding, zoals de vergoeding van reiskosten of een relatief lage vergoeding. Het is dan immers niet echt een tegenprestatie voor de verrichte arbeid en er zal minder snel sprake zijn van loon. Gaat de vergoeding de reële onkosten te boven – betaalt u bijvoorbeeld het volledige minimumloon – dan kwalificeert de stagevergoeding al snel als loon.

U moet de stagiair na afloop van het jaar een jaaropgaaf verstrekken. Daarop staat het totale bedrag aan loon of kostenvergoeding dat u heeft betaald, net als de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u heeft ingehouden en afgedragen. Deze gegevens heeft de stagiair nodig bij het doen van zijn aangifte inkomstenbelasting.

## Minder loonbelasting/premie volksverzekeringen door studenten- en scholierenregeling

U kunt voor scholieren en studenten die bij u stage lopen de zogenoemde scholieren- en studentenregeling toepassen. U hoeft dan minder loonbelasting/premie volksverzekeringen in te houden en past de kwartaaltabel voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen toe.

De regeling geldt onder meer voor studenten en scholieren die bij het begin van een kalenderkwartaal recht hebben op een gift of prestatiebeurs volgens de Wet studiefinanciering 2000 of de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek.

### Buitenlandse studenten

De regeling geldt ook voor buitenlandse studenten en scholieren uit een ander land van de Europese Unie, IJsland, Noorwegen, Zwitserland of Liechtenstein die een International Student Identity Card (ISIC) hebben. Zij kunnen die aanvragen via de website [isic.org](http://isic.org).

U kunt voor de studenten- en scholierenregeling gebruikmaken van het formulier [Model opgaaft gegevens voor de loonheffingen \(studenten- en scholierenregeling\) \(pdf\)](#) van de Belastingdienst. Bewaar dit formulier – samen met een eventuele kopie van de ISIC – bij uw administratie.

## Wanneer bent u inhoudingsplichtig?

Als de stagiair volgens de Belastingdienst een reëel loon ontvangt – bijvoorbeeld het minimumloon – is er in fiscale zin sprake van een echte dienstbetrekking. Uw onderneming is dan inhoudingsplichtig.

U moet loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden, premies werknemersverzekeringen afdragen en de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (ZVW) betalen. In dat geval is de stagiair verzekerd voor alle werknemersverzekeringen.

Is er geen echte dienstbetrekking maar krijgen de stagiairs wel een beloning, dan is er sprake van een fictieve dienstbetrekking. U betaalt dan geen premies werknemersverzekeringen.

Wel moet u loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en afdragen en werkgeversheffing ZVW betalen. De stagiairs zijn in dat geval alleen verzekerd voor de Ziektewet (ZW) en de Wajong.

## Stagiair heeft ook recht op beschermingsmiddelen

### Vergoeding betalen aan stagefonds

Als de stagiair de stagevergoeding niet zelf krijgt, maar u betaalt die vergoeding rechtstreeks aan de school of een stagefonds, hoeft u onder voorwaarden geen loonheffingen te berekenen. De school of het stagefonds moet de stagevergoeding en de besteding daarvan dan zorgvuldig administreren. U moet binnen twee maanden na afloop van elk kalenderjaar deze gegevens in uw administratie vastleggen:

- de naam, het adres en het burgerservicenummer (BSN) van de stagiair;
- de naam en het adres van de school of het stagefonds;
- het bedrag van de beloning.

Voor stagiairs gelden de Arbowet en de Arbeidstijdenwet net zo goed als voor andere werknemers. U bent dus verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van stagiairs.

Zo heeft een stagiair bijvoorbeeld ook recht op kosteloze verstrekking van beschermingsmiddelen en de materialen die hij nodig heeft om zijn stage uit te kunnen voeren.

### **U mag een VOG verplicht stellen voor elke stagiair**

U kunt de stagiair verplichten een verklaring omtrent gedrag (VOG) aan te vragen. De VOG is bedoeld als middel om de integriteit van een natuurlijk persoon te beoordelen. Er vindt dan onderzoek plaats naar het justitieel verleden van de stagiair.

De stagiair kan de VOG aanvragen in zijn woongemeente of rechtstreeks (digitaal) bij Dienst Justis met een DigiD. Hij krijgt vervolgens binnen vier tot acht weken uitsluitel.

De kosten bedragen € 33,85 bij een digitale aanvraag en € 41,35 bij een schriftelijke aanvraag. Een vergoeding voor de kosten van het aanvragen van een VOG is gericht vrijgesteld.

### **Aansprakelijkheid organisatie ook voor stagiairs**

Het arbeidsrecht verplicht uw organisatie om de arbeid en werkplek van de werknemers zo te organiseren dat ze bij hun werk geen schade lijden. Uw organisatie is aansprakelijk voor de schade die ontstaat in de uitoefening van de werkzaamheden, tenzij de schade is ontstaan doordat de werknemer zich roekeloos heeft gedragen.

Dit geldt ook voor arbeidskrachten die formeel geen werknemer zijn. Uit jurisprudentie blijkt dat deze verplichting daarmee ook geldt voor stagiairs. De achterliggende gedachte is dat u als stagegever zeggenschap heeft over de veiligheid op de werkplek, ook voor stagiairs.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Dick van Deventer, advocaat bij [Valegis Advocaten](#), e-mail: [d.vandeventer@valegis.com](mailto:d.vandeventer@valegis.com)

## Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)