

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

**Voordelig proefabonnement aanvragen?** [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)



DE WERKERVARINGSPLEK: 'STAGE' OF ARBEIDSOVEREENKOMST?

# Leren, niet werken

**De werkervaringsplek lijkt sterk in opkomst. Onder andere als gevolg van de krappe arbeidsmarkt voor pas afgestudeerden schieten vacatures voor werkervaringsplekken als paddenstoelen uit de grond. Als uw organisatie een steentje wil bijdragen aan de banenjacht van iemand die ongewild thuiszit, lijkt het inschakelen van zo'n goedkope kracht misschien een win-win-situatie. Vergis u echter niet! Een werkervaringsplek brengt wel gelijk juridische risico's met zich mee.**

Niet alleen afgestudeerden maar ook mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden (al dan niet met hulp van UWV of de gemeente) regelmatig op werkervaringsplekken ingezet. Een werkervaringsplek – de naam zegt het al – is bedoeld om werkervaring

op te doen. Het idee is dan ook dat een werkervaringsplek geen baan is. Er staat dan ook geen loon, maar hooguit een onkosten- of reiskostenvergoeding tegenover. Wel doet de kandidaat werkervaring op, wat mogelijk helpt in de zoektocht naar een vaste baan.

Van een bepaalde gezagsverhouding zal in de meeste gevallen wel sprake zijn. Bij een werkervaringsplek zullen meestal de eerste twee criteria van de grootste betekenis zijn. Zoals gezegd moet een werkervaringsplek zich richten op het vergaren van ervaring. Omdat het specifiek om werkervaring gaat, is het onderscheid met een reguliere baan klein. Om een werkervaringsplek niet te laten kwalificeren als een arbeidsovereenkomst, is het van belang dat er daadwerkelijk verschil

## Werkervaringsplek mag niet ten koste gaan van reguliere vacature

bestaat tussen de werkzaamheden van de persoon die werkervaring opdoet en die van een werknemer. De werkervaringsplek mag ook niet ten koste gaan van een reguliere vacature of een arbeidsplaats.

### Beloning

De noodzaak om een werkervaringsplek te onderscheiden van een reguliere arbeidsplaats werkt ook door in de beloning. Een werkervaringsplek moet wezenlijk anders worden beloond dan een reguliere baan. Een werkervaringsplek is in veel gevallen onbetaald; hooguit vergoedt u reiskosten of bepaalde – beperkte – onkosten. Zodra u een regulier arbeidsloon betaalt, is dat een sterke indicatie dat het feitelijk om een arbeidsovereenkomst gaat. De juridische kwalificatie van een werk-

### Breng de risico's in kaart

Als u van plan bent om werkervaringsplekken aan te bieden, is het allereerst raadzaam om de risico's goed voor ogen te houden. Wordt een werkervaringsplek immers als arbeidsovereenkomst aangemerkt, dan maakt de werknemer niet alleen aanspraak op minstens het minimumloon, maar treden ook de overige arbeidsrechtelijke waarborgen en privileges (vaak) direct in werking. Daarnaast kan de Inspectie SZW een boete opleggen als er wél sprake is van een arbeidsovereenkomst terwijl daarvoor niet het minimumloon wordt betaald. Wat misschien een goedkope ondersteunende kracht had moeten zijn, is dan ineens een werknemer met werknemersrechten zoals ieder ander. Wees daar dus op bedacht!

### Criteria

Op papier lijkt een werkervaringsplek duidelijk: het gaat om het opdoen van ervaring en niet om daadwerkelijk werk. In de praktijk blijkt dat onderscheid vaak toch niet zo duidelijk. En daarin schuilt dan ook het risico als u een werkervaringsplek aanbiedt: iets dat lijkt op werk, is dat vaak ook, met alle gevolgen van dien.

Een werkervaringsplek is niet in de wet geregeld. Voor de juridische invulling van het begrip moet dan ook aansluiting worden gezocht bij art. 7:610 BW. Op grond van dit artikel is sprake van een arbeidsovereenkomst (en dus niet slechts een 'werkervaringsplek') als aan de volgende – cumulatieve – criteria wordt voldaan:

- arbeid;
- beloning;
- gezagsverhouding.

ervaringsplek vertoont veel overeenkomsten met die van een stage (zie ook kader hiernaast). Een werkervaringsplek is praktisch gezien een stage in het werken-de leven. De criteria die voor stages zijn ontwikkeld, zijn dan ook vrijwel allemaal van toepassing op de werkervaringsplek. Bij een stage in het kader van een opleiding is één van de belangrijkste criteria dat het opleidingsaspect moet overheersen. De studentstage moet vooral tot doel hebben dat de stagiair kennis en kunde opdoet die van belang is voor het volgen van zijn studie. Er mag niet te veel sprake zijn van productiviteit voor uw organisatie, omdat dan sneller aangenomen mag worden dat het arbeidsaspect overheerst en er daarmee weer eerder sprake zal zijn van een arbeidsovereenkomst. Ook voor de werkervaringsplek geldt dat leren centraal moet staan. Toch is het onderscheid tussen leeraspect en

## Nuttig om gemis aan ervaring of gat in cv op te vullen

arbeidsproductiviteit hierbij lastiger te maken. Het leeraspect van de werkervaringsplek ligt immers op het opdoen van werkervaring en niet op studie, waardoor het onderscheid tussen een werkervaringsstagiair en een reguliere arbeidskracht moeilijker te maken is.

### Kritiek

Er is overigens vrij veel kritiek op de werkervaringsplek. De werkgever heeft

## Werkervaring opdoen moet centraal staan

Het ervaringsaspect van een werkervaringsplek moet vooropstaan. Dat heeft ook minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangegeven in antwoord op Kamervragen over werkgevers die werkervaringsplekken aanbieden: 'De werkzaamheden van een gewone werknemer zijn hoofdzakelijk van productieve aard, gericht op het maken van omzet, winst of het behalen van doelen (etc.). Een stage is bij uitstek gericht op

leren en niet op werken, de stagiair bezet een additionele plek en neemt dus geen plaats in die normaliter door een werknemer wordt bezet.'

Overigens heeft de minister het weliswaar alleen over een 'stage', maar daarbij wordt wel uitdrukkelijk opgemerkt dat het niet noodzakelijk is om een corresponderende opleiding te volgen. De door de minister genoemde criteria zijn dus ook van toepassing op werkervaringsplekken.

de schijn snel tegen zich. Vakbond FNV Jong sprak al eens van 'uitbuiting' in relatie tot de werkervaringsplek en een rondje internet levert wel meer kritische kanttekeningen op. De Nederlandse Vereniging van Journalisten diende zelfs een (uiteindelijk ongegrond verklaarde) klacht in bij de Inspectie SZW, tegen een uitgever die werkervaringsplekken aanbood. Het grootste kritiekpunt van de tegenstanders is dat werkervaringsplekken erop neer zouden komen dat werkgevers onder de noemer van 'werkervaringsplek' onderbetaalde en onderbeschermde arbeidskrachten in dienst kunnen nemen. Ook zouden werkervaringsplekken ten koste gaan van reguliere arbeidsplaatsen.

### Twijfelgevallen

Als u werkervaringsplekken wilt aanbieden, is het verstandig om eerst goed na te denken over de concrete invulling ervan. Waarin onderscheidt de werkervaringsplek zich van een reguliere arbeidsplaats? Wie zorgt voor begeleiding en hoe wordt

één en ander gemonitord? De werkervaringsplek zelf moet vervolgens ook echt naar die maatstaven worden ingevuld en vastgelegd: omschrijf niet alleen het doel van de werkervaringsplek duidelijk, maar ook de taken, de begeleiding, de opvol-

## Leg afspraken over invulling van de werkervaringsplek vast

ging en de evaluatie. Dat zijn allemaal zaken die van groot belang zijn.

Een werkervaringsplek kan een gemis aan ervaring of een gat in een cv opvullen en daarmee van zeer groot belang zijn voor een wervingskandidaat. Bovendien kan een werkervaringsplek uiteindelijk misschien leiden tot een vaste baan, waardoor het voor beide partijen iets kan opleveren. Het Nederlandse arbeidsrecht is echter beschermend ten opzichte van de werknemer. Twijfelgevallen zullen eerder in het voordeel van de werknemer dan van de werkgever worden uitgelegd. Let hier dus goed op als u een werkervaringsplek aanbiedt. Hoe duidelijker het leeraspect en het onderscheid met een gewone baan, hoe beter dat dan ook uiteindelijk is.

*Lis van Engelen, advocaat bij GMW advocaten, tel. (070) 361 50 48, e-mail: l.vanengelen@gmw.nl, www.gmw.nl*

## Ketenbepaling en opvolgend werkgeverschap

Naar aanleiding van een uitspraak van het hof in Den Bosch (ECLI (verkort): 2237) wordt wel eens gesteld dat de werkervaringsplek niet meetelt in de ketenbepaling. Dat is echter de vraag. In deze zaak ging het namelijk om opvolgend werk-

geverschap en dáár was volgens het hof geen sprake van. Hierbij speelde een belangrijke rol dat volgens het hof voor een werkervaringsplek andere vaardigheden en verantwoordelijkheden golden dan voor een reguliere arbeidsovereenkomst.