

Arbeid op kleine biologische bedrijven

Een overzicht van een aantal fiscale en juridische aspecten

Anna Zwijnenburg
Floor van Ede
Wiepie van Leeuwen-Haagsma

© 2009 Wageningen, Praktijkonderzoek Plant & Omgeving B.V.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Praktijkonderzoek Plant & Omgeving.

Praktijkonderzoek Plant & Omgeving B.V. is niet aansprakelijk voor eventuele schadelijke gevolgen die kunnen ontstaan bij gebruik van gegevens uit deze uitgave.

Deze publicatie is opgesteld door ***Biconnect Innovatiegroep Kleine Tuinbouwbedrijven*** dat gefinancierd wordt uit het LNV onderzoeksprogramma BO-04-004 (Systeeminnovaties Biologische Open Teelten)

Projectnummer: 3250033989

Praktijkonderzoek Plant & Omgeving B.V.

Sector Akkerbouw, Groene Ruimte en Vollegrondsgroenten

Adres : : Edelhertweg 1. Lelystad
: Postbus 430, 8200 AK Lelystad

Tel. : 0320 - 291111

Fax : 0320 - 230479

E-mail : info.ppo@wur.nl

Internet : www.ppo.wur.nl

Inhoudsopgave

pagina

VOORWOORD	5
LEESWIJZER.....	6
1 FISCALE REGELGEVING.....	8
1.1 Wanneer is iemand bij u in dienstbetrekking?	8
1.1.1 Dienstbetrekking	9
1.1.2 Echte dienstbetrekking	9
1.1.3 Fictieve dienstbetrekking	9
1.2 Bijzondere arbeidsrelaties	11
1.2.1 Vrijwilligers	11
1.2.2 Leerlingen en stagiairs	13
1.2.3 Studenten en scholieren	17
1.2.4 Meewerkende kinderen.....	17
1.2.5 Dienstverleners aan huis.....	18
1.2.6 Uitzendkrachten.....	20
1.2.7 Werknemers van 65 jaar en ouder.....	22
1.2.8 Gevolgen WAO uitkering bij werk	22
2 AANSPRAKELIJKHEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	24
2.1 Aansprakelijkheid en arbeidsomstandigheden.....	24
2.2 Risico-inventarisatie.....	28
2.2.1 Digitale RIE.....	28
2.2.2 Schriftelijke RIE.....	29
3 STAGIAIRS	30
3.1 Stagiairs vanuit Warmonderhof en Kraaybekerhof	30
3.2 Stagehandleiding	31
3.3 Verschillende soorten opleidingen	32
3.4 Verschillende soorten stages	34
3.5 Stagevergoeding (richtlijn) per opleiding	35
4 ADRESLIJST	37
BIJLAGE 1. CHECKLIST AFSPRAKEN VRIJWILLIGERS	40
BIJLAGE 2. RISICO-INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E) VOOR VRIJWILLIGERS.....	42
BIJLAGE 3. RISICO-INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E) ZORGBOERDERIJEN.....	44
BIJLAGE 4. MODEL STAGEOVEREENKOMST	46

VOORWOORD

Bij de werving voor de Bioconnect innovatiegroepen in 2006 bleek er belangstelling te zijn voor een groep Kleine Tuinbouwbedrijven. Er was tot dan toe in projecten en netwerken weinig tot geen aandacht geweest voor deze kleinschalige bedrijven. Het gaat om een groep bedrijven met veel teelten, directe verkoop en diverse nevenactiviteiten. Bedrijven die voor veel consumenten gezichtsbepalend zijn voor de biologische landbouw. Er blijkt een grote behoefte te zijn aan het uitwisselen van kennis en ervaringen met collega's. In 2006 tot en met 2008 zijn er diverse regionale en landelijke activiteiten voor deze groep georganiseerd.

In 2006 is een enquête gehouden om een beeld te krijgen van de groep en de kennis en onderzoeksvragen die er leven bij de ondernemers. Het blijkt om zeer uiteenlopend type bedrijven te gaan. Op veel bedrijven werken meerdere typen arbeidskrachten mee zoals vrijwilligers, zorgvragers, stagiaires etc.

Eén van de kennisvragen van deze groep is het op een rij zetten van een aantal juridische en fiscale aspecten van de verschillende type "arbeidskrachten".

Het doel van deze publicatie is ondernemers inzicht te geven en op weg te helpen in onder andere de wereld van arbo, belasting, arbeidsrecht, aansprakelijkheid rondom verschillende arbeidskrachten. Deze publicatie bevat een verzameling van gegevens over de fiscale en juridische aspecten van het "in dienst" hebben van deze arbeidskrachten. Deze publicatie is in die zin niet bedoeld als handboek waarin alle wet- en regelgeving is beschreven. Veel regels en wetten zijn ingewikkeld en worden regelmatig herzien. We bevelen daarom aan u (vooraf) te laten informeren bij de verschillende instanties voor actuele informatie.

Leeswijzer

Veel informatie is vaak rechtstreeks van internet gehaald. Per hoofdstuk is de bron vermeld en per paragraaf is de link toegevoegd waar de informatie terug te vinden is. De links zijn te herkennen aan de blauwe onderstreepte lettertypes. Indien u de digitale versie van deze publicatie heeft, kunt u de link volgen door er met de muis op te gaan staan en de CTRL toets ingedrukt te houden en de link met de linkermuisknop aan te klikken. Indien u een versie op papier heeft, kunt u de link overtypen in uw internet browser.

Aan het eind van een aantal paragrafen is de informatie in een stroomschema weergegeven. Deze schema's kunnen helpen om de tekst op eenvoudigere wijze te doorlopen. Indien er een schema is opgenomen staat dat vermeld aan het begin van de tekst in de paragraaf.

In hoofdstuk 1 is *fiscale* informatie van de website van de belastingdienst verzameld en op een rij gezet. Deze informatie gaat men name over het wel of niet afdragen van loonheffingen bij bijzondere arbeidsrelaties zoals vrijwilligers, leerlingen en stagiaires en gezinsleden.

Hoofdstuk 2 gaat over *aansprakelijkheid* en *arbeidsomstandigheden*. Deze informatie is afkomstig van Stigas. Er is algemene informatie opgenomen en er wordt aandacht besteed aan risico-inventarisaties.

In hoofdstuk 3 worden *stagiairs* besproken. De eerste paragraaf bevat vragen en antwoorden over stagiairs afkomstig van de Warmonderhof en de Kraaybekerhof. De meeste stagiairs op de bedrijven van de doelgroep zijn afkomstig van deze opleidingen. In de overige paragrafen is informatie weergegeven uit de stagehandleiding van de website stagemotor.nl. Hierin is een overzicht te zien welke soorten opleidingen er op dit moment zijn, welk type stages en een richtlijn voor stagevergoedingen.

Hoofdstuk 4 bevat een *adreslijst* van bedrijven, instellingen en websites waar nuttige informatie te vinden is.

In de bijlagen kunt u een checklist vinden van afspraken met vrijwilligers, twee risico-inventarisaties en een model stage-overeenkomst



Voor de juiste fiscale balans ??

1 Fiscale regelgeving

1.1 Wanneer is iemand bij u in dienstbetrekking?

(Bron: Belastingdienst.nl december 2008)

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/ondernemen_hulp/ondernemen_hulp-01.html#P10_681

Zie ook schema *Vergoeding arbeid met loon* aan het einde van dit hoofdstuk

Het is voor u belangrijk te weten of iemand die voor u werkt, bij u in dienstbetrekking is of niet. Is hij bij u in dienstbetrekking, dan krijgt u als werkgever te maken met de regels voor de loonheffingen en premies .

Als werkgever bent u inhoudingsplichtig voor de werknemersverzekeringen, Zorgverzekeringswet en de loonbelasting/volksverzekeringen. U moet die heffingen berekenen over het loon van uw werknemer en afdragen. U bent verplicht om de ingehouden inkomensafhankelijke bijdrage Zvw aan de werknemer te vergoeden.

Hoe bepaalt u nu of iemand die meewerkt in uw onderneming, bij u in dienstbetrekking is? Dat is het geval als:

- hij zich verplicht heeft om enige tijd arbeid te verrichten (de overeenkomst kan zowel mondeling als schriftelijk tot stand komen), en
- hij daarvoor loon ontvangt, en

er tussen u en de werknemer een 'gezagsverhouding' is. U geeft uw werknemer bijvoorbeeld opdrachten en aanwijzingen. Verder voert uw werknemer het werk zelf uit en betaalt u uw werknemer daarvoor.

Doet zich deze situatie voor, dan moet u de regels voor de loonheffingen toepassen. Het maakt dan niet uit of degene die meewerkt, in vaste dienst is of niet. Ook een losse hulpkracht, zoals een vakantiewerker of een zaterdaghulp, is meestal bij u in dienstbetrekking. Zie voor meer informatie over loonheffing het site-onderdeel [Personeel in uw onderneming](#).

In sommige gevallen moet u de regels voor de loonheffingen ook toepassen als niet wordt voldaan aan de voorwaarden die hierboven zijn genoemd, bijvoorbeeld omdat er geen gezagsverhouding is. Dit doet zich onder andere voor als u opdrachten geeft aan thuiswerkers, aannemers van werk, stagiairs, meewerkende kinderen en degenen die gelijkgesteld kunnen worden aan 'gewone' werknemers. Dit worden fictieve dienstbetrekkingen genoemd.

Twijfelt u of u loonheffingen moet betalen? Bel dan de [BelastingTelefoon](#).

Verklaring arbeidsrelatie

Degene die voor u werkt, kan de belastingdienst vragen om een 'Verklaring arbeidsrelatie', waarin staat of de inkomsten die hij ontvangt, worden beschouwd als winst uit onderneming, loon of resultaat uit overige werkzaamheden. De belastingdienst kan ook een 'Verklaring arbeidsrelatie' afgeven waarin staat dat hij zijn werkzaamheden verricht voor rekening en risico van een vennootschap. Staat in de verklaring dat hij 'winst uit onderneming' heeft, of dat zijn 'inkomsten voor rekening en risico van een vennootschap' zijn, dan hoeft u over deze inkomsten geen loonheffingen in te houden. Hij is dan niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- De werkzaamheden komen overeen met de werkzaamheden die in de verklaring staan.
- De werkzaamheden worden binnen de geldigheidsduur van de verklaring verricht.
- U moet als opdrachtgever de identiteit van de opdrachtnemer vaststellen en kopieën van een geldig identiteitsbewijs (geen rijbewijs) en van de 'Verklaring arbeidsrelatie' bij uw administratie bewaren.

Als in de verklaring staat dat uw opdrachtnemer resultaat uit overige werkzaamheden heeft of loon, dan kunt u hieraan geen rechten ontleen. U moet dan nog steeds zelf beoordelen of u loonheffingen moet

berekenen en betalen.

Vraag freelancers daarom altijd om een Verklaring arbeidsrelatie (VAR) die hij bij de Belastingdienst kan opvragen. Dit geldt als een bewijs dat de fiscus de freelancer als zelfstandige beschouwt.

De 'Verklaring arbeidsrelatie' kunt u met een formulier bij ons aanvragen. U kunt dit [formulier downloaden](#).

Zie ook:

[Ondernemer voor de inkomstenbelasting](#)

de brochure 'De verklaring arbeidsrelatie'. U kunt deze [brochure downloaden](#)

Uitbetalingen aan derden

Als u uitbetalingen doet aan derden die niet bij u in (fictieve) dienstbetrekking werkzaam zijn en die de werkzaamheden niet hebben verricht als ondernemer, dan kunt u deze uitbetalingen aan ons melden met het formulier 'Opgaaf van uitbetaalde bedragen aan derden'. U kunt dit [formulier downloaden](#).

Denk hierbij aan auteurs, sprekers of deelnemers aan medische proeven e.d.

1.1.1 Dienstbetrekking

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_dienstbetrekking/lb22_dienstbetrekking.html

Nagaan of er een dienstbetrekking is

Er bestaan veel soorten arbeidsverhoudingen. Op arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken, zijn de regels van de loonheffingen van toepassing. Onder loonheffingen worden verstaan de loonbelasting/premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). De eerste stap die u dus moet zetten, is bepalen of er sprake is van een dienstbetrekking. Zie paragraaf 2.1.2. en 2.1.3

1.1.2 Echte dienstbetrekking

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_dienstbetrekking/lb22_dienstbetrekking-02.html#P24_3602

Een echte dienstbetrekking heeft de volgende kenmerken:

- De werknemer heeft zich verplicht om enige tijd arbeid te verrichten.
- De werkgever is verplicht om de werknemer voor arbeid loon te betalen.
- Tussen de werknemer en de werkgever bestaat een gezagsverhouding.

Er is een gezagsverhouding als u het recht hebt om opdrachten en aanwijzingen te geven over het werk dat moet worden gedaan. De werknemer moet zich hieraan houden. Overigens kunt u dit recht ook overlaten aan een ander, bijvoorbeeld aan degene bij wie de werknemer feitelijk werkt (zoals bij detachering).

Mocht één van de drie kenmerken ontbreken van een dienstbetrekking ontbreken en op grond daarvan geconcludeerd wordt dat er geen sprake is van een dienstbetrekking, dan kan er toch sprake zijn van een dienstbetrekking. Dit kan het geval zijn bij flexibele arbeidskrachten (Wet flexibiliteit en zekerheid). Als de flexibele arbeidskracht in een tijdsbestek van drie maanden minimaal 20 uur iedere maand heeft gewerkt, of in die drie maanden iedere week heeft gewerkt, dan bestaat er een vermoeden dat er een dienstbetrekking is.

Er kan ook sprake zijn van een gezagsverhouding als u in de praktijk nauwelijks opdrachten en aanwijzingen geeft. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de aard en de omvang van het werk en/of de specifieke capaciteiten van de werknemer zich niet lenen om opdrachten en/of aanwijzingen te geven. Denk hierbij aan thuiswerkers of vakantiewerkers.

Ook de arbeidsverhouding van een vrijwilliger kan een echte dienstbetrekking zijn. Soms wordt echter aangenomen dat er geen echte dienstbetrekking is.

1.1.3 Fictieve dienstbetrekking

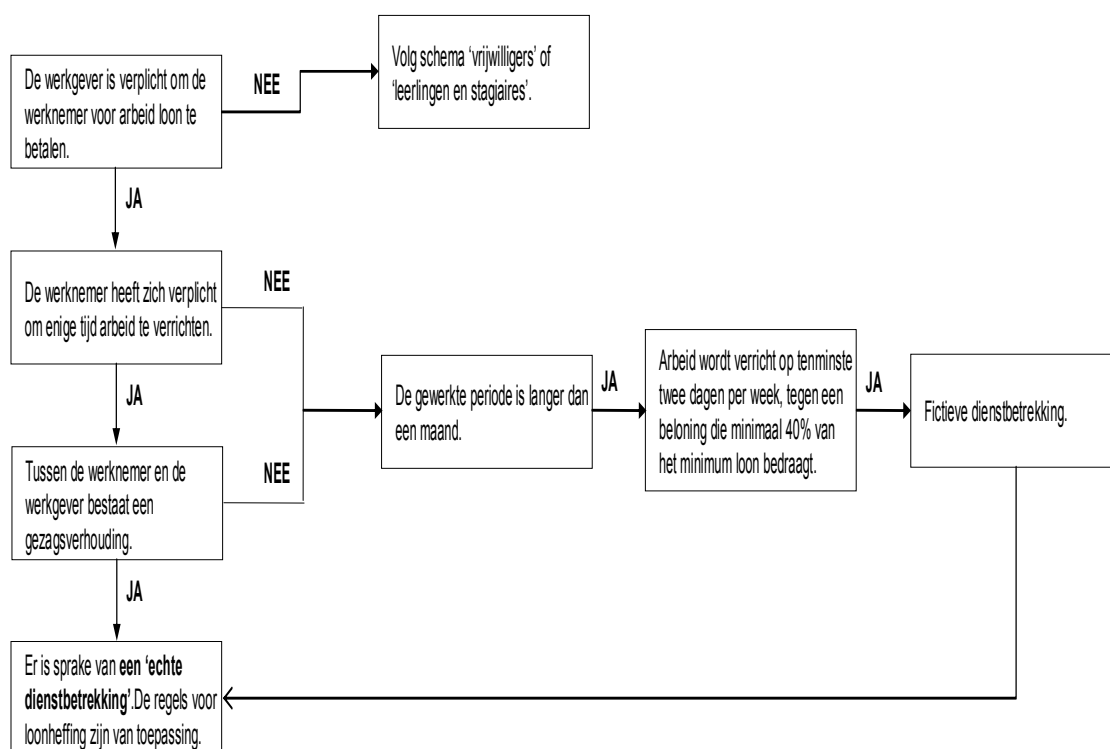
Arbeidsverhoudingen die geen publiekrechtelijke of privaatrechtelijke dienstbetrekking zijn, kunnen in de wet wel als een dienstbetrekking zijn aangemerkt. De wetgever vindt dat deze arbeidsverhouding zo erg lijken

op een echte werknemer-werkgever verhouding, dat hij ze daarmee gelijkstelt. Zo is het mogelijk toch een inhoudings- en premieplichtige aan te wijzen; immers het aanwezig zijn van een dienstbetrekking is cruciaal voor het zijn van inhoudingsplichtige of premieplichtige. Het maakt hierbij niet uit of een van de drie kenmerken, arbeid, loon of gezag ontbreken. Deze arbeidsverhoudingen worden fictieve dienstbetrekkingen genoemd. De werkgever is hierdoor inhoudings- en premieplichtig. Hierdoor gelden er voor hem dezelfde verplichtingen als voor de werkgever die werknemers in echte dienstbetrekking heeft.

Voorbeeld:

Leerlingen en stagiaires die werkzaam zijn bij een bedrijf met de bedoeling vakbekwaamheid te verwerven en een beloning hiervoor ontvangen staan in fictieve dienstbetrekking tot het bedrijf waar zij stage lopen. Er is géén sprake van een fictieve dienstbetrekking als de leerling of stagiair slechts een onkostenvergoeding krijgt, een buitenlandse stagiair is of een stagevergoeding ontvangt die rechtstreeks aan de onderwijsinstelling wordt betaald.

Schema vergoeding arbeid met loon



1.2 Bijzondere arbeidsrelaties

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_arbeidsrelaties/lb22_arbeidsrelaties.html#PO_0

In een aantal gevallen is er sprake van een bijzondere arbeidsrelatie. Het is dan van belang te weten hoe het zit met de dienstbetrekking.

1.2.1 Vrijwilligers

Zie ook *Vrijwilligersregeling in schema*, aan eind van deze paragraaf

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_arbeidsrelaties/lb22_arbeidsrelaties-29.html#P467_51381

In de definitie van de Belastingdienst gaat het om werkzaamheden die niet beroepshalve worden verricht voor een privaatrechterlijk lichaam welke niet onderworpen is aan vennootschapsbelasting. Bij sportorganisaties maakt het niet uit of er al dan niet vennootschapsbelasting wordt geheven.

Voor de Belastingdienst is er dus geen sprake van vrijwilligerswerk als er gewerkt wordt voor een overheid, zodat die geen belastingvrije vergoedingen aan vrijwilligers kan verstrekken. Want dat is een publiekrechtelijk lichaam of rechtspersoon.

Maar er is nog een andere afgrenzing. Ook een eenmanszaak, een maatschap en een vennootschap onder een firma vallen af. Want die ondernemingsvormen zijn evenmin op te vatten als een privaatrechterlijk lichaam, want ze zijn geen rechtspersoon. Ook bij deze organisaties kan geen vrijwilliger een belastingvrije vergoedingen ontvangen voor verrichte werkzaamheden. Wat overblijven zijn de privaatrechterlijk rechtspersonen, maar alleen voor zover zij niet onderhevig zijn aan vennootschapsbelasting. De BV en de NV vallen daarmee af. Ze zijn weliswaar een privaatrechterlijk rechtspersoon, maar vallen juist wel onder de vennootschapsbelasting. Hetzelfde lot treft de onderlinge waarborgmaatschappij en coöperatie. Bij geen van die organisaties kan een vrijwilliger dus onbelast vergoedingen ontvangen. Wat houden we nog over aan privaatrechterlijke lichamen? Dat zijn de kerken, verenigingen en stichtingen. Bij die organisaties kan in beginsel voor vrijwilligerswerk een bescheiden vergoeding worden gegeven. Hierbij kan nog opgemerkt worden dat het niet zo is dat een boekhandel die gebaseerd is op een stichting door de Belastingdienst altijd wordt vrijgesteld van vennootschapsbelasting. Als er meer dan ca € 13.000 aan zuivere winst wordt gemaakt, dus na aftrek van alle bedrijfskosten en afschrijvingen, kan de Belastingdienst toch een aanslag vennootschapsbelasting opleggen en wordt de mogelijkheid om belastingvrije vergoedingen aan vrijwilligers uit te keren beperkt.

Bij de vraag of iemand beroepshalve werk verricht, is de beloning die hij ontvangt van belang en ook of deze beloning in redelijke mate overeenstemt met (de aard van) het werk. Als een beloning kan worden aangemerkt als een marktconforme beloning, is geen sprake van 'vrijwilligerswerk'. Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is namelijk dat een vergoeding niet in verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van het verrichte werk. Een vergoeding aan een vrijwilliger heeft meer het karakter van een forfaitaire kostenvergoeding.

Geen marktconforme beloning

De volgende vergoedingen en verstrekkingen zijn geen marktconforme beloningen, maar vrijwilligersvergoedingen of -verstrekkingen:

- voor vrijwilligers van 23 jaar of ouder: een vergoeding of verstrekking van maximaal € 4,50 per uur, met een maximum van € 150 per maand en € 1.500 per jaar
- voor vrijwilligers jonger dan 23 jaar: een vergoeding of verstrekking van maximaal € 2,50 per uur, met een maximum van € 150 per maand en € 1.500 per jaar

- vergoedingen of verstrekkingen voor de werkelijk gemaakte kosten, met een maximum van € 150 per maand en € 1.500 per jaar

Als uw vrijwilligers alleen deze vrijwilligersvergoedingen of -verstrekkingen krijgen, hoeft u hierover geen loonheffingen in te houden en af te dragen. Ook hoeft u hiervoor geen urenadministratie bij te houden. Dus ook niet als u andere vergoedingen dan uurvergoedingen betaalt.

Let op!

Als u een vrijwilliger meer betaalt dan € 4,50 of € 2,50 per uur, dan moet u aannemelijk maken dat deze hogere vergoeding geen marktconforme beloning is. U kunt uw specifieke situatie aan ons voorleggen.

Marktconforme beloning

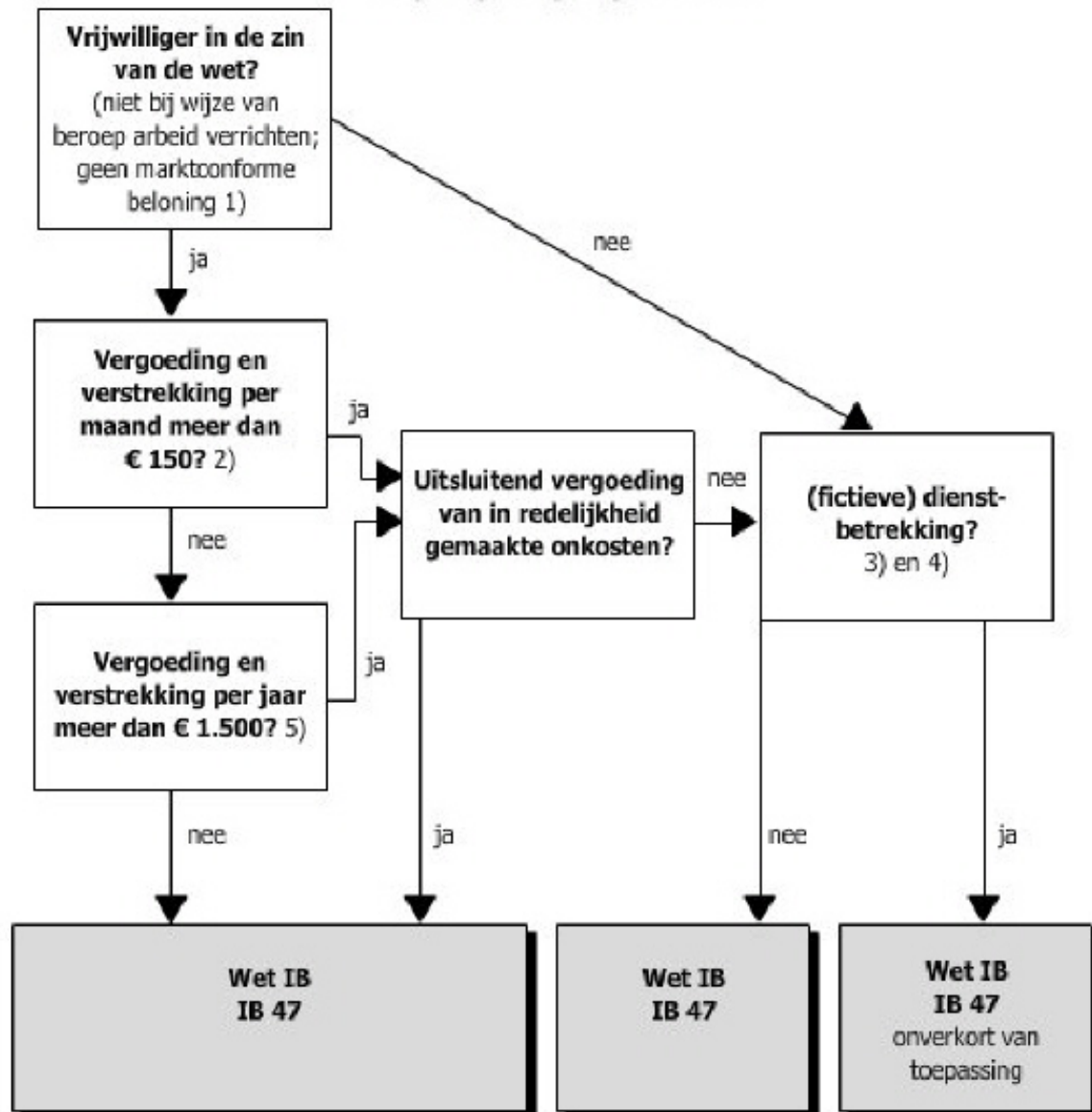
Is de beloning marktconform, dan gelden de normale regels voor de loonheffingen.

Vrijwilligers met een bijstandsuitkering

Mensen met een bijstandsuitkering mogen maximaal €95,- per maand als vaste onkostenvergoeding ontvangen tot een maximum van €764,- per jaar zonder dat het invloed heeft op de uitkering. Wanneer het vrijwilligerswerk het vinden van een betaalde baan bevordert, kunnen gemeenten besluiten dat de bijstandsgerechtigde ook een onkosten vergoeding mag ontvangen van €150,- per maand tot een maximum van €1500,- per jaar.

Organisaties zijn niet verplicht een onkostenvergoeding te betalen. Ze mogen zelf beslissen of zij een onkostenvergoeding geven. De vaste onkostenvergoeding voor vrijwilligers is bedoeld om de administratieve lasten voor organisaties en vrijwilligers te beperken. Om rompslomp met bonnetjes te voorkomen kunnen organisaties er voor kiezen een vast bedrag te geven als tegemoetkoming in de kosten.

Vrijwilligersregeling in schema



1) Marktconforme beloning: vergoeding van meer dan € 4,50 per uur vanaf 23 jaar (meer dan € 2,50 onder 23 jaar), tenzij u kunt aantonen dat de hogere vergoeding geen marktconforme beloning is.

2) De daadwerkelijke uitbetaling hoeft niet per maand plaats te vinden.

3) Echte dienstbetrekking: als er sprake is van een gezagsverhouding, loon en het persoonlijk arbeid verrichten.

4) Fictieve dienstbetrekking: er wordt gedurende een periode langer dan een maand, doorgaans op ten minste 2 dagen per week gewerkt en de vergoeding bedraagt ten minste 2/5 van het wettelijk minimumloon.

5) De maximumbedragen omvatten alle betalingen én verstrekkingen, dus ook bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding of verstrekte sportkleding.

1.2.2 Leerlingen en stagiairs

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_arbeidsrelaties/lb22_arbeidsrelaties-13.html#P276_27539

Zie ook schema *Leerlingen en stagiairs* aan eind van deze paragraaf

Leerlingen van een bedrijfsschool of een onderwijsinstelling en stagiairs zijn in echte of fictieve

dienstbetrekking als zij een beloning ontvangen. Voor leerlingen en stagiairs in echte en fictieve dienstbetrekking gelden de gewone regels voor de loonheffingen. Zie paragraaf 2.1.3. U moet ook de ingehouden inkomensafhankelijke bijdrage Zvw aan hen vergoeden. U hebt echter geen recht op [afdrachtverminderingen](#) als er sprake is van een fictieve dienstbetrekking. Een uitzondering geldt voor stagiairs van een beroepsopleiding in de beroepsopleidende leerweg op mbo-niveau 1 of 2. Als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, mag u voor deze stagiairs de [afdrachtvermindering onderwijs](#) toepassen.

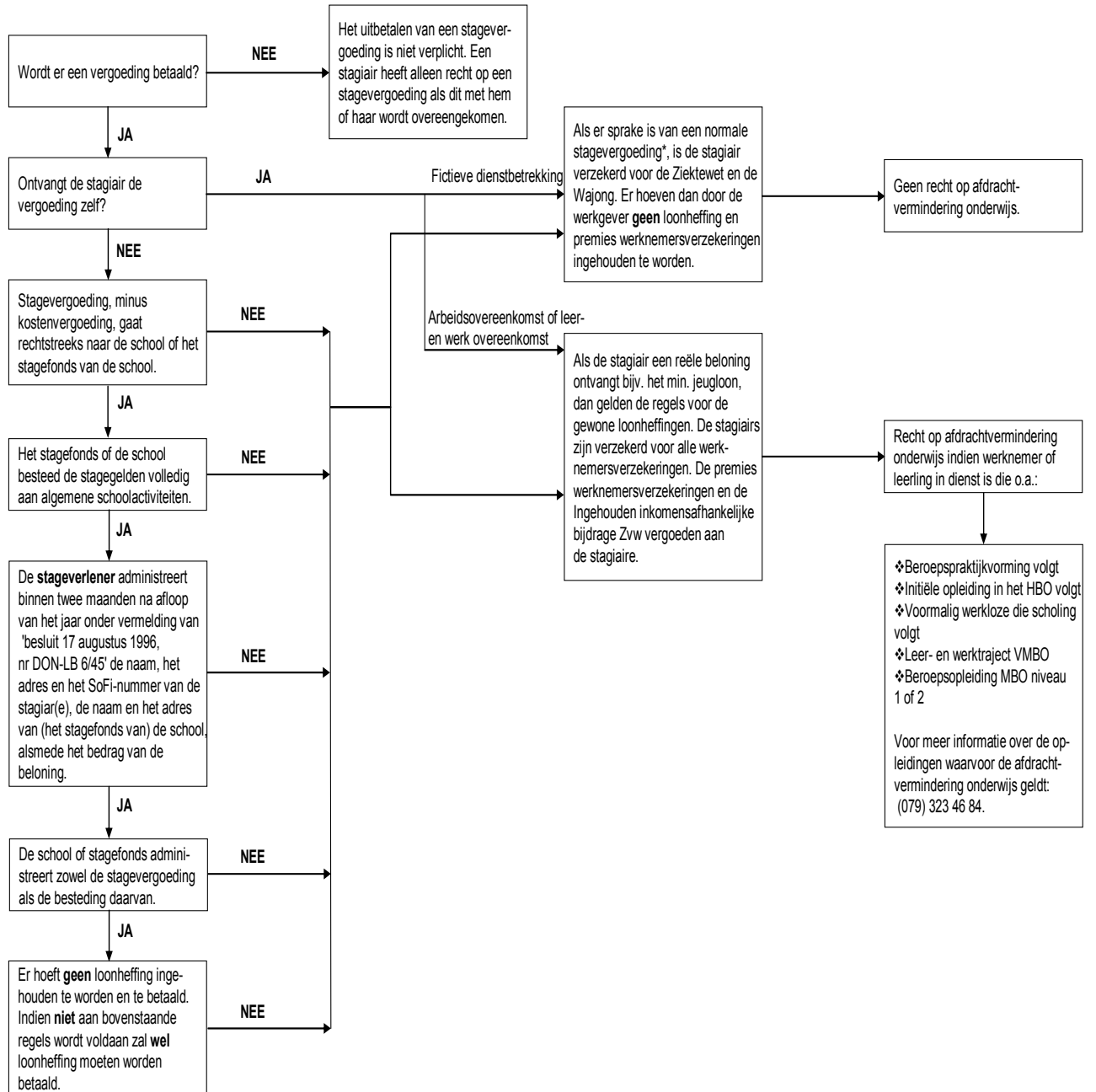
Stagiairs die op basis van een arbeidsovereenkomst ([echte dienstbetrekking](#)) bij u werken, zijn verzekerd voor alle werknemersverzekeringen. U moet dan premies werknemersverzekeringen berekenen. Bijvoorbeeld leerling-verpleegkundigen die in het ziekenhuis hun opleiding volgen. Leerlingen die praktisch werkzaam is via een onderwijsinstelling om vakbekwaamheid op te doen en deelnemers aan omscholingscursussen.

Als er geen arbeidsovereenkomst is, maar een fictieve dienstbetrekking, zijn de stagiairs wel verzekerd voor de Wajong en voor de ZW. U hoeft echter geen premies werknemersverzekeringen te berekenen. Als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, heeft de stagiair ook recht op een uitkering. Voor meer informatie hierover kunt u terecht bij UWV.

Als de stagiair de stagevergoeding niet zelf ontvangt, hoeft u geen loonheffingen in te houden en te betalen, als ten minste wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- De stagevergoeding wordt rechtstreeks aan de school of het stagefonds overgemaakt, met uitzondering van kostenvergoedingen.
- De school of het stagefonds geeft het stagegeld niet door aan de stagiair, maar gebruikt dit voor algemene schoolse activiteiten.
- De school of het stagefonds administreert de stagevergoedingen en de besteding daarvan.
- De stageverlener legt binnen 2 maanden na afloop van elk jaar de volgende gegevens vast: de naam, het adres en het BSN/sofinummer van de stagiair, de naam en het adres van de school of het stagefonds en het bedrag van de beloning. Hierbij vermeldt hij de datum en het nummer van het besluit waarop de regeling is gebaseerd: 15 december 2006, nr. cpp2006/1461m.

Schema Leerlingen en Stagiairs



1.2.3 Studenten en scholieren

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_arbeidsrelaties/lb22_arbeidsrelaties-20.html#P345_37261

Voor studenten en scholieren bestaat een bijzondere regeling: de studenten- en scholierenregeling. Als u de regeling mag toepassen, hoeft u minder loonbelasting/ premie volksverzekeringen en WW-premie te berekenen. U mag namelijk in plaats van het werkelijke loontijdvak dat u met de scholier/student bent overeengekomen, voor de berekening van de loonheffingen het kalenderkwartaal gebruiken.

Zie ook: [Aangiftetijdvak](#)

U houdt dan in veel gevallen minder of zelfs helemaal geen loonbelasting/premie volksverzekeringen in en houdt rekening met de kwartaalfranchise voor de WW-premie.

- Om de regeling te mogen toepassen, moet u wel beschikken over een verklaring waarin de student of scholier aangeeft dat hij voor deze regeling in aanmerking wil komen. De regeling geldt voor:
- scholieren voor wie bij het begin van het kalenderkwartaal recht bestaat op kinderbijslag op grond van de Algemene kinderbijslagwet
- studenten en scholieren die bij het begin van een kalenderkwartaal recht hebben op een (voorwaardelijke) gift of prestatiebeurs op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
- studenten en scholieren die bij het begin van het kalenderkwartaal recht hebben op een tegemoetkoming in de studiekosten op grond van de Wet tegemoetkoming studiekosten
- buitenlandse studenten en scholieren uit een ander land van de Europese Unie, en uit IJsland, Noorwegen, Zwitserland en Liechtenstein die beschikken over een International Student Identity Card (ISIC)

Aan de [toepassing van de studenten- en scholierenregeling](#) is een aantal [voorwaarden en verplichtingen](#) verbonden.

Voor [beëindiging van de studenten en scholierenregeling](#) moet u aan bepaalde verplichtingen voldaan hebben.

1.2.4 Meewerkende kinderen

Zie ook schema *Medewerkende kinderen* aan het einde van deze paragraaf

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_arbeidsrelaties/lb22_arbeidsrelaties-14.html#P287_29679

Een kind dat meewerkt in de onderneming van zijn ouder(s), kan in [echte dienstbetrekking](#) zijn. Dat is het geval als het meewerkende kind onder dezelfde arbeidsvoorwaarden werkt als andere werknemers. Hij is dan ook verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In dat geval gelden de normale regels voor de loonheffingen.

Voor meewerkende kinderen geldt de fictieve dienstbetrekking als het kind ten minste 15 jaar is en de familierelatie in de arbeidsverhouding tussen ouder en kind overheerst (dat wil zeggen dat de arbeidsvoorwaarden niet gelijk zijn aan die van de andere werknemers). In dat geval geldt het volgende:

- De ouders zijn inhoudingsplichtig voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zwv.
- De ouders moeten aan alle bijbehorende administratieve verplichtingen voldoen.
- Het meewerkende kind is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

De fictieve dienstbetrekking geldt niet als de onderneming ook voor rekening van het kind wordt gedreven.

Voor meewerkende kinderen mag onder bepaalde voorwaarden een [vereenvoudigde regeling](#) voor de loonbelasting/volksverzekeringen en de Zvw worden toegepast. Als u bij de vaststelling van het loon van het meewerkende kind rekening hebt gehouden met het feit dat het meewerkende kind de kleding, maaltijden en inwoning krijgt, is dit voordeel loon. Er is in ieder geval sprake van loon als u deze kosten ten laste van de onderneming brengt. Voor de waardering van [kleding](#), [maaltijden](#) en [inwoning](#) die meewerkende kinderen van hun ouders ontvangen, gelden speciale regels.

Fout! Objecten kunnen niet worden gemaakt door veldcodes te bewerken.

1.2.5 Dienstverleners aan huis

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_arbeidsrelaties/lb22_arbeidsrelaties-11.html#P198_21911

Zie ook schema *Dienstverleners aan huis* aan het einde van deze paragraaf

Dienstverleners aan huis is de verzamelnaam voor werknemers die voor 90% of meer huishoudelijke taken doen die u anders zelf zou doen, zoals:

- schoonmaken van uw woning, wassen, strijken, koken en afwassen
- oppassen op uw kinderen
- uitlaten van uw hond
- onderhouden van uw tuin
- uitvoeren van klein onderhoud aan uw woning
- fungeren als privéchauffeur
- uitvoeren van allerlei klusjes, bijvoorbeeld boodschappen doen en ophalen van medicijnen
- verlenen van (mantel)zorg, al of niet via een persoonsgebonden budget, of alphahulp

Als u werkgever van een dienstverlener aan huis bent, geldt een vereenvoudigde regeling voor de loonheffingen. Deze regeling wijkt op een aantal punten af van de voorschriften voor bedrijfspersoneel.

Zie ook: [Dienstverlening aan huis](#)

Schema dienstverleners aan huis

Fout! Objecten kunnen niet worden gemaakt door veldcodes te bewerken.

1.2.6 Uitzendkrachten

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_arbeidsrelaties/lb22_arbeidsrelaties-28.html#P448_48741

Zie ook *Schema uitzendkrachten* aan het einde van deze paragraaf

De uitzendkracht is in [echte dienstbetrekking](#) bij het uitzendbureau als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De uitzending vindt plaats in het kader van het bedrijf of beroep van degene die uitzendt.
- De arbeid vindt plaats onder toezicht en leiding van degene die inleent.
- Er is sprake van een bijzondere vorm van arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek: de uitzendovereenkomst. Het uitzendbureau is hierbij de werkgever.

Als er geen sprake is van een uitzendovereenkomst, kan er sprake zijn van een fictieve dienstbetrekking op grond van het feit dat bij een derde gewerkt wordt door tussenkomst van een organisatie of een natuurlijk persoon, met uitzondering van de volgende gevallen:

- De uitzendkracht werkt doorgaans op maximaal 3 dagen per week als [dienstverlener aan huis](#) in uw huishouden.
- De uitzendkracht werkt bij wijze van arbeidstherapie.
- De uitzendkracht verricht arbeid in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.

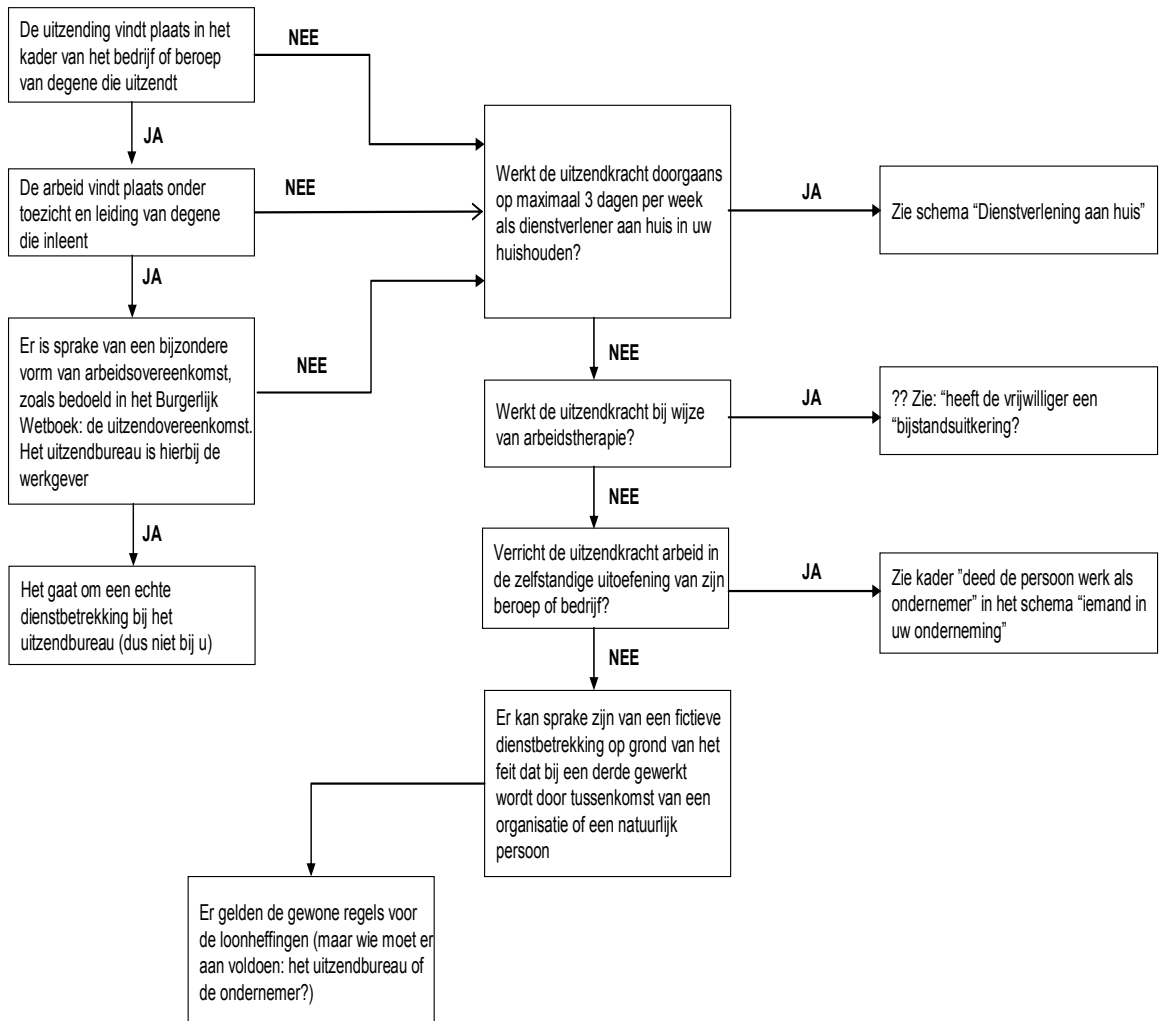
Voor uitzendkrachten in echte of fictieve dienstbetrekking gelden de gewone regels voor de loonheffingen.

Let op!

Als een uitzendkracht via een uitzendbureau bij u komt werken, hoeft u geen eerstedagsmelding te doen. Dat moet het uitzendbureau doen.

Als een uitzendkracht loon ontvangt voor niet opgenomen vakantiedagen, kan de inhoudingsplichtige voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen kiezen tussen 2 tabellen, namelijk de [tabel voor bijzondere beloningen](#) of de [tijdvaktabel](#) die van toepassing is op gewone loonbetalingen.

Schema uitzendkrachten



1.2.7 Werknemers van 65 jaar en ouder

http://www.belastingdienst.nl/zakelijk/loonheffingen/lb22_arbeidsrelaties/lb22_arbeidsrelaties-30.html#P490_55840

Een werknemer van 65 jaar en ouder is vanaf de 1e dag van de kalendermaand waarin hij 65 jaar is geworden, niet (meer) verzekerd voor de werknemersverzekeringen. U hoeft vanaf dat moment geen premies werknemersverzekeringen meer te berekenen. Ook is deze werknemer geen premie AOW meer verschuldigd. Voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen maakt u daarom gebruik van de kolom '65 jaar en ouder' van de loonbelastingtabel.

Voorbeeld

U verstrekt een maandloon. De werknemer wordt 65 jaar op 28 juni. Zoals gebruikelijk betaalt u het loon uit op de 20e van de maand. Omdat de werknemer vanaf de 1e van de maand niet meer premieplichtig is, berekent u geen premies werknemersverzekeringen en hanteert u van de loonbelastingtabel de kolom '65 jaar en ouder'.

Werknemer is nog in actieve dienstbetrekking

Als uw werknemer in actieve dienstbetrekking is en 65 jaar is, past u voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen de [witte tabel](#) toe.

Werknemer (pensioengenieter) krijgt van u een uitkering

Als u aan een werknemer een uitkering verstrekt, zoals een lijfrente-, VUT- of pensioenuitkering, dan is er sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking. Voor het berekenen van de loonbelasting/premie volksverzekeringen past u de [groene tabel](#) toe.

1.2.8 Gevolgen WAO uitkering bij werk

Zie ook Schema *Gevolgen WAO uitkering bij werk* aan het einde van deze paragraaf.

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) beoordeelt of de uitkering aangepast wordt indien de persoon gaat werken. Het UWV daarom wel op de hoogte worden gebracht, maar de persoon heeft geen toestemming van het UWV nodig om te gaan werken.

Eerste drie jaar

De eerste drie jaar houdt de persoon het recht op het oude uitkeringsbedrag, voor het geval het werk toch niet bevalt of vol te houden is. Als na drie jaar blijkt dat deze persoon het werk aan kan, wordt de WAO-uitkering herzien en volgt een aanpassing van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Onbetaald werk

Indien er onbetaald werk wordt verricht, heeft dit meestal geen gevolgen voor de WAO-uitkering. Het moet wel doorgegeven worden aan het UWV als er ook een Werkloosheidsuitkering (WW) wordt ontvangen of een re-integratietraject gevolgd wordt via het UWV.

De WAO is niet afgeschaft, maar geldt alleen nog voor degenen die op 1 januari 2006 al een WAO-uitkering ontvingen.

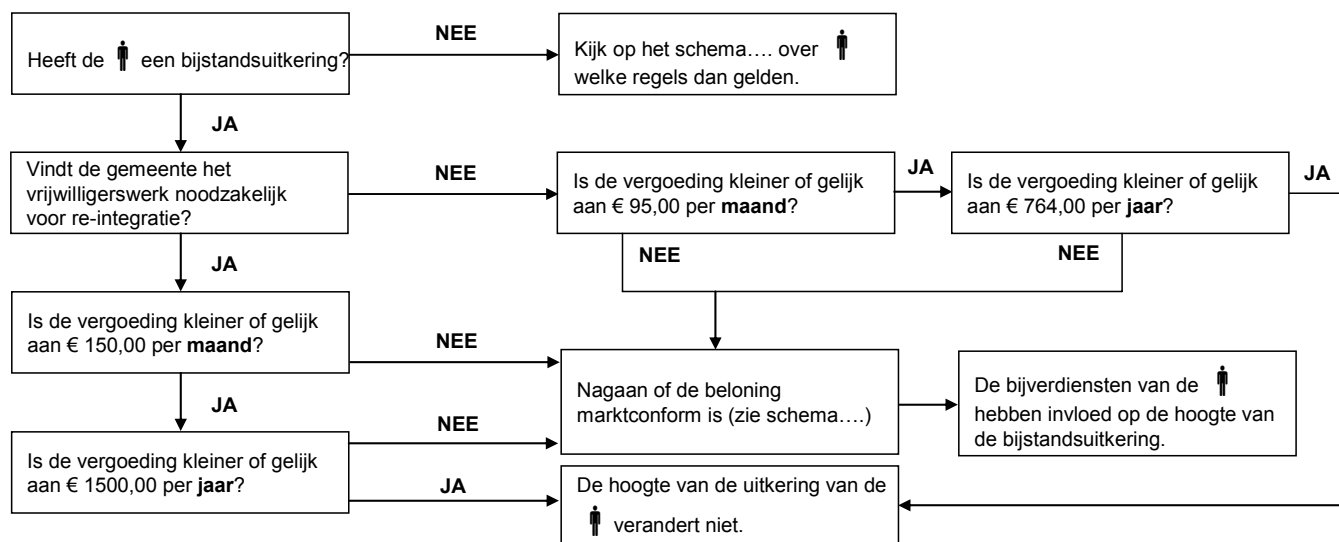
Gevolgen WW uitkering bij werk: Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Als deze persoon nog maar kort werkloos is, mag er naar werk worden gezocht dat aansluit op de opleiding en werkervaring. Vanaf 1 juli 2008 geldt dat voor iedere werkloze na 12 maanden werkloosheid alle arbeid op elk opleidings- en loonniveau passend is. Als diegene langer werkloos bent, moet er dus ook worden gezocht naar werk dat niet direct aansluit op opleiding en werkervaring. Iemand met een hbo opleiding moet bijvoorbeeld na een half jaar ook zoeken naar een baan op mbo-niveau en uiteindelijk zijn alle banen passend.

Voor de WW-uitkering geldt als vrijwilligerswerk: Werk voor ideële of charitatieve instellingen waar geen loon tegenover staat. Vrijwilligersorganisaties kunnen een vergoeding geven voor de kosten die te maken hebben met het vrijwilligerswerk. Het mag een vergoeding zijn van de werkelijk gemaakte en aangetoonde kosten of een vast bedrag dat niet hoger is dan €150,- per maand en maximaal €1500,- per jaar. De vaste onkostenvergoeding en de vergoeding van aantoonbare werkelijk gemaakte kosten worden niet in mindering gebracht op de uitkering. Andere vergoedingen of beloningen voor vrijwilligerswerk worden wel verrekend met de uitkering. Organisaties zijn niet verplicht een onkostenvergoeding te betalen. Ze mogen zelf beslissen of zij een onkostenvergoeding geven. Ook mogen zij beslissen hoe hoog die vergoeding is. Als de vrijwilliger een onkostenvergoeding krijgt, dan moet dat opgegeven worden op het formulier dat iedere vier weken wordt toegestuurd. Sommige UWV-kantoren staan zeer wantrouwend tegenover de onkostenvergoeding.

1) bron: Postbus 51

Schema Gevolgen WAO uitkering bij werk



= vrijwilliger

2 Aansprakelijkheid en arbeidsomstandigheden

(Bron: Stigas www.agroarbo.nl)



Safety first !!

2.1 Aansprakelijkheid en arbeidsomstandigheden

Voor deze paragraaf over aansprakelijkheid en arbeidsomstandigheden is onverkort een brochure overgenomen van Stigas.

<http://www.agroarbo.nl/8,downloads/>

Stigas Postbus 115 3454 ZJ De Meern | telefoon (030) 669 37 12 | fax (030) 669 37 10 | Info@stigas.nl
www.colland.nl | www.agroarbo.nl (website van het arboconvenant Agro & arbo werkt beter)

Aansprakelijkheid

Arbeidgerelateerde aansprakelijkheid in de agrarische sector.

Steeds vaker krijgen werkgevers te maken met vragen over arbeidsomstandigheden en aansprakelijkheid. De ondernemer die personeel in dienst heeft, is niet slechts op papier verantwoordelijk voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers. Hij kan er ook op worden aangesproken als een werknemer ziek wordt of een ongeluk krijgt. De aansprakelijkheid van de werkgever vloeit voort uit bepalingen van de arbeidsbeschermende wet- en regelgeving en kan leiden tot gerechtelijke procedures. Voor de ondernemer is het goed om te weten om welke wetgeving het gaat en met welke procedures hij te maken kan krijgen. Er zijn verschillende wetten waar de agrarisch ondernemer mee te maken kan krijgen, zoals de Arbowet, Arbeidstijdenwet, Bestrijdingsmiddelenwet en de Wet Gevaarlijke Werktuigen. Deze brochure beperkt zich voornamelijk tot de Arbowet en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving. In een kort overzicht wordt de onderliggende samenhang tussen de raamwetten en de verschillende besluiten en regelingen aangetoond. Aan de hand van een aantal voorbeelden worden definities en procedures verduidelijkt.

Strafrechtelijke aansprakelijkheid

Er ontstaat aansprakelijkheid als in strijd wordt gehandeld met de wetten en regels rond arbeidsomstandigheden. Een overtreding levert een strafbaar feit op volgens de Wet op de Economische Delicten (WED).

Wie is aansprakelijk?

Wanneer zich een strafbaar feit voordoet, zal in een groot aantal gevallen de werkgever aansprakelijk zijn. De werkgever is degene die personeel in dienst heeft op grond van een arbeidsovereenkomst. Ook degene die een gezagsverhouding aangaat met anderen (ingeleende arbeidskrachten, bedrijfsverzorgers, uitzendkrachten, gezinsleden of de behulpzame burenen) wordt als werkgever beschouwd. Ook iemand anders dan de werkgever kan opdracht hebben gegeven tot een strafbaar feit. Deze opdrachtgever is dan aansprakelijk. Dezelfde redenering gaat op in geval van 'leiding geven aan een verboden handeling'. De werkgever is niet aansprakelijk als hij zelf geen leiding/opdracht heeft gegeven. Een werknemer kan zelf ook aansprakelijk zijn. De Arbowet zegt namelijk dat werknemers verplicht zijn de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen. Zij moeten op een juiste manier omgaan met machines, hulpmiddelen, gevaarlijke stoffen, beschermingsmiddelen en beveiligingen. Verder zijn zij verplicht mee te werken aan onderricht dat voor hen is georganiseerd en moeten zij gevaarlijke situaties onmiddellijk melden aan hun leidinggevenden. Hoewel de werkgever bij alle genoemde zaken een voorlichtende en toezichhoudende taak heeft, is het toch de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer als hij zich onttrekt aan de genoemde verplichtingen. De wetgever zal daarentegen de werknemer pas aansprakelijk kunnen stellen wanneer er sprake is van grove nalatigheid of bewust roekeloos handelen. Afgezien daarvan blijft de werkgever aansprakelijk bij bedrijfsongevallen, ook als daar menselijke fouten aan ten grondslag liggen.

Civielrechtelijke aansprakelijkheid

Het civielrecht – ook wel het privaatrecht genoemd – regelt de verhouding tussen burgers, bedrijven en organisaties onderling. Overtredingen op grond van het civielrecht leveren geen strafbaar feit op, maar de verplichting om de geleden schade te vergoeden. Zo kan er na een ongeval op het bedrijf immateriële schade of letsel ontstaan als gevolg van een ondeugdelijke machine.

De zorgverplichting van de werkgever

Volgens het Burgerlijk Wetboek (BW) heeft de werkgever een zorgverplichting. De werkgever moet zich gedragen als een 'goede huisvader'. Gebeurt dat niet en ondervindt een werknemer daarvan schade, dan moet de werkgever die schade vergoeden. De bewijslast ligt bij de werkgever. Dat wil zeggen dat hij moet aantonen dat de schade van de werknemer te wijten is aan bijvoorbeeld bewust roekeloos gedrag van de werknemer. Daarmee is de werkgever er overigens vaak nog niet. Hij of zij moet namelijk aantonen dat er maatregelen zijn genomen die rekening houden met een zekere roekeloosheid van zijn werknemers. Onder meer in de vorm van voorlichting, onderricht en toezicht. Alleen als hij dat kan aantonen valt hem/haar niets te verwijten.

Contractuele aansprakelijkheid

Als een hoofdaannemer (de werkgever) een contract sluit met een onderaannemer (bijvoorbeeld een grondverzetbedrijf, een hovenier of een boomrooibedrijf) dan moeten partijen dit contract uiteraard nakomen. In dergelijke contracten zijn bijna altijd voorwaarden opgenomen over veiligheid en gezondheid. Het moet dan wel gaan om redelijke voorwaarden die bovendien niet in strijd mogen zijn met de wet. De voorwaarden moeten aan beide partijen bekend zijn. Als een van de partijen aantoonbaar tekortschiet ofwel een wanprestatie levert, dan is deze partij aansprakelijk voor de geleden schade.

Onrechtmatige daad

Schadevergoeding is ook aan de orde als er sprake is van een 'onrechtmatige daad'. Van een onrechtmatige daad is sprake als een werkgever inbreuk pleegt op iemands recht, als hij handelt in strijd met de wet, of als zijn handelwijze in strijd is met de maatschappelijke zorgvuldigheid. Een onrechtmatige daad in verband met veiligheid en gezondheid kan voortvloeien uit de Arbowet. Daarin staat dat de werkgever verplicht is gevaar voor andere personen dan eigen werknemers te voorkomen. Het gaat dan bijvoorbeeld om kinderen, bezoekers of werknemers van andere werkgevers.

Verhaalrecht (Regresrecht)

Publiekrechtelijke organisaties als het UWV kunnen de schade (uitkering) in het kader van ziekte en arbeidsongeschiktheid (ZW en WIA) verhalen op de tegenpartij/betrokkene (vaak de verzekeringsinstantie). Men spreekt dan van regresrecht. De oorzaak van de arbeidsongeschiktheid dient dan aantoonbaar bij de tegenpartij te liggen. Met de privatisering van de Ziektewet kunnen ook verzekeringsbedrijven via een

civielrechtelijke procedure de schade verhalen (regres) op tegenpartij/betrokkene. De oorzaak van de ziekte of het ongeval dient ook hier aantoonbaar bij de tegenpartij te liggen. De trend is dat verzekeringsmaatschappijen en particulieren steeds meer de schade proberen te verhalen.

Arbeidsomstandighedenwetgeving

Tot nu toe zijn alleen de strafrechtelijke en civielrechtelijke aansprakelijkheid aan de orde gekomen. Deze aansprakelijkheid is gebaseerd op de arbeidsbeschermende wet- en regelgeving. Hierna volgt een overzicht van de betreffende wetten, regels en besluiten, en nadere informatie over de veranderde arbowetgeving.

De Arbowet

De belangrijkste arbeidsbeschermende wet is de Arbeidsomstandighedenwet, ook wel Arbowet genoemd. Onder de Arbowet vallen alle bedrijven die in een gezagsverhouding personeel laten werken. Het maakt niet uit of de arbeid betaald of onbetaald wordt verricht. Hierbij valt te denken aan seizoenarbeiders, bedrijfsverzorgers, inleen- en uitzendkrachten en ook meewerkende bureaus en gezinsleden. In de praktijk houdt dit in dat nagenoeg iedere onderneming in de agrarische sector onder de Arbowet valt. Twee uitgangspunten staan in de Arbowet centraal. In de eerste plaats moet een ondernemer streven naar optimale werkomstandigheden op het bedrijf. In de tweede plaats moeten werkgever en werknemers samenwerken om de veiligheid, de gezondheid en het welzijn te verbeteren.

Het Arbobesluit

Het Arbobesluit is een verdere uitwerking van de Arbowet. De artikelen in het Arbobesluit vloeien grotendeels voort uit de richtlijnen van de Europese Unie. Slechts een gering aantal artikelen in het Arbobesluit is gebaseerd op nationale wetgeving. Een artikel in het Arbobesluit is onder andere het asbestverbod. Daarnaast zijn er artikelen over schadelijk geluid, thuiswerk en specifieke arbeidsmiddelen.

De Arboregeling

Gelijktijdig met het Arbobesluit is ook de Arbeidsomstandighedenregeling ofwel Arboregeling van kracht geworden. Deze regeling is een uitwerking van de Arbowet en het Arbobesluit. In de Arboregeling worden eisen gesteld aan deskundigheid, certificering, toezichthouden meetmethoden en dergelijke. De Arbowet, het Arbobesluit en de Arbo-regeling zijn formele wetgeving. De Arbeidsinspectie hanteert deze voor de handhaving.

De Arbeidsinformatiebladen

De Arbeidsinformatiebladen ofwel de AI-bladen worden veelal gezamenlijk door werkgevers, werknemersorganisaties en overheid opgesteld. Het gaat hierbij om informatie waaraan geen rechten en plichten kunnen worden ontleend.

Arbowet 1998

Een van de belangrijke punten uit deze Arbowet is het zogenaamde 'lik-op-stukbeleid' van de arbeidsinspectie. Voor de verschillende overtredingen uit de Arbowet (inclusief Arbobesluit en Arboregeling) zijn bestuurlijke boetes vastgesteld. Alle geconstateerde feiten (overtredingen) worden apart beboet. De normbedragen van de boetes kunnen oplopen tot € 4.500,- per overtreding. De Arbeidsinspectie kan per bedrijf tot een maximumbedrag van € 100.000 boete opleggen.

Bij zeer ernstige overtredingen (waarbij sprake is van direct ernstig gevaar voor personen) wordt nog steeds het werk onmiddellijk stilgelegd. De inspecteur geeft daarbij tegelijkertijd een boete. De zeer ernstige overtredingen vallen eveneens nog steeds onder de strafrechtelijke behandeling.

Wanneer de werkgever het niet eens is met de conclusie van de inspecteur van de Arbeidsinspectie, dient hij binnen een termijn van zes weken een bezwaarschrift in te dienen.

Zaak goed voor elkaar

Uit het voorgaande kunt u opmaken dat het noodzakelijk is om als werkgever zaken met betrekking tot arbeidsomstandigheden goed voor elkaar te hebben. Niet alleen bestaat het risico om boetes opgelegd te krijgen als gevolg van het lik-opstukbeleid, maar ook vanuit het risico van de aansprakelijkheid of het verhaalrecht indien er iets gebeurt. In de meeste gevallen ligt de bewijslast bij de werkgever, met andere

woorden: hij zal moeten aantonen dat hij er alles aan gedaan heeft om risico's te vermijden. Het mag duidelijk zijn dat een goed arbobeleid daarbij kan helpen/ondersteunen.

Meldingsplicht voor beroepsziekten

Op grond van de Arbowet moeten bedrijfsartsen beroepsziekten melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Een beroepsziekte wordt in hoofdzaak veroorzaakt door het werk. Ook het verergeren van reeds bestaande ziekten door arbeidsomstandigheden moet worden gemeld. Doel van de melding is het signaleren van trends binnen beroepsgroepen en vervolgens het voorkomen ervan.

De bedrijfsarts informeert zowel de werkgever als de werknemer bij het melden van een beroepsziekte.

Praktijkvoorbeelden

Voorbeeld 1

Parttime werker komt om het leven door het omslaan van een tractor

De situatie

Een vader en zoon hebben samen een boerenbedrijf. De vader had het bedrijf ingebracht, de zoon de arbeid. De zoon werkt ook nog in deeltijd bij een andere boer. Bij het opbouwen van een kuilbult met de tractor bij de inlenende partij (andere boer) komt de zoon door het omslaan van de tractor om het leven. De vader vorderde schadevergoeding op grond van het feit dat hij door zijn zoon werd onderhouden.

Achtergrondinformatie

De parttime medewerker werkt in drukke perioden bij de boer. De boer heeft de betrokken medewerker niet gewezen op de gevaren bij het opbouwen van een kuilbult. Voorts heeft hij geen duidelijke instructie aan de betrokken medewerker gegeven. De betrokken werkgever ging ervan uit dat de werknemer dit allemaal wel wist.

Vraag: Krijgt de vader de schadevergoeding toegewezen?

De Hoge Raad wijst in een civielrechtelijke procedure de vordering aan de vader toe. Het betreft hier de schade van verloren levensonderhoud. De uitspraak is gebaseerd op het feit dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn zorgplicht (verplichting tot voorlichting en onderricht).

Voorbeeld 2

Inleenkracht voert op eigen houtje werkzaamheden uit.

De situatie

Een bedrijfsverzorger is uitgezonden bij een groot akkerbouwbedrijf. Tijdens zijn werkzaamheden bij het inlenende bedrijf is hem een arbeidsongeval overkomen waarbij hij zijn been heeft gebroken en uiteindelijk arbeidsongeschikt is geworden. De uitzendkracht stelt zowel het uitzendbureau als het inlenende akkerbouwbedrijf aansprakelijk voor de gevolgen van het ongeval. De toedracht van het ongeval is als volgt: de werknemer reed op een vorkheftruck om kisten in de koelcel te plaatsen. Terwijl hij achteruit reed, is hij met zijn voet tussen een stapel pallets en de vorkheftruck gekomen.

Achtergrondinformatie

De bedrijfsverzorger is zonder dat hem daartoe opdracht was gegeven, op eigen houtje met de heftruck gaan rijden, op het moment dat de vorkheftruckchauffeur even was gaan eten. De uitzendkracht had geen opleiding gevolgd voor het rijden met een heftruck. De inlener heeft het arbeidsongeval niet aan de Arbeidsinspectie gemeld en heeft ook geen ongevalrapportage gemaakt.

Vraag: Is de inlenende partij aansprakelijk voor de gevolgen van het ongeval?

De kantonrechter stelt vast dat het uitzendbureau de formele werkgever is van de uitzendkracht. Omdat de inlenende partij geen opdracht had gegeven tot het uitvoeren van de heftruckwerkzaamheden wordt hij of zij daarvoor niet aansprakelijk gesteld.

Wel wordt gesteld dat de inlenende partij tekort geschoten is in haar zorgplicht voor het maken van een ongevalsrapport. Zij wordt hiervoor niet veroordeeld, omdat de oorzaak van het ongeval duidelijk was.

Deze brochure heeft een informatief karakter. Aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend.

2.2 Risico-inventarisatie

http://www.agroarbo.nl/index.php?file_id=362

Gezond en veilig werken is iets waar veel bedrijven belang aan hechten. Goede arbeidsomstandigheden leiden namelijk niet alleen tot prettiger werken, een lager verzuim, minder ongevallen en gezondheidsschade door het werk, maar daardoor ook vaak tot minder kosten en een hogere opbrengst. Alle reden dus om de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden op een structurele wijze aan te pakken.

Om te voorkomen dat de aanpak verzandt of blijft steken in een adhoc beleid, is het noodzakelijk om eerst vast te leggen wat de stand van zaken is in het bedrijf en waar verbeteringen nodig en mogelijk zijn. Dit is de risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE). Op basis hiervan kan worden vastgesteld wat eerst aangepakt en opgelost moet worden en wat nog even kan wachten. Dit is het plan van aanpak.

U kunt de RIE zowel schriftelijk als digitaal invullen.


2.2.1 Digitale RIE

In samenwerking met Arbo Platform Nederland (www.arbo.nl) is door Stigas nu ook voor een aantal sectoren een digitale RIE ontwikkeld (ook voor de overige sectoren zijn momenteel digitale RIE's in ontwikkeling). Met behulp van deze methode kunt u zelf digitaal een checklist invullen en op basis daarvan een plan van aanpak opstellen.

Voor de onderstaande sectoren kunt u de RIE's hier downloaden en installeren.

- Akkerbouw en vollegrondsteelt
- Bloembollenteelt, -handel en -broeierij
- Boom- en vaste plantenteelt
- Bos en natuur
- Fruitteelt
- Glastuinbouw  (erkende branche-RIE)*
- Hoveniers en groenvoorzieners  (erkende branche-RIE)* met vragenlijst werknemers
- Mechanisch loonwerk  (erkende branche-RIE)*
- Melkveehouderij
- Paardenhouderij  (erkende branche-RIE)*
- Paddenstoelenteelt
- Pluimveehouderij
- Varkenshouderij
- Zorgboerderij  (erkende branche-RIE)*

Welke sectoren komen in aanmerking voor een lichtere toetsing?

* In de sectoren mechanisch loonwerk, hoveniers, groenvoorzieners, glastuinbouw en zorgboerderijen is de RIE door de branche erkend (zie het  teken). Dit houdt in dat bedrijven in deze sectoren in aanmerking komen voor een verlichting van de RIE:

- Bedrijven tot 26 werknemers die de branche RI&E uitvoeren hoeven deze niet meer per se te laten toetsen op het bedrijf. Het bedrijf gaat er zelf mee aan de slag. Dat betekent concreet dat de Arbodienst geen bedrijfsbezoek meer hoeft af te leggen als er een standaard branche RI&E wordt gebruikt.
- Bedrijven groter dan 25 werknemers moeten hun RIE laten toetsen door een deskundige. Hierin is niets veranderd.

Voor de sectoren die momenteel nog niet in aanmerking komen voor een lichtere toetsing geldt dat hier in samenwerking met sociale partners wel aan wordt gewerkt.

2.2.2 Schriftelijke RIE

In samenwerking met sociale partners zijn door Stigas voor de verschillende sectoren branche-RIE's opgesteld. In deze RIE's wordt speciaal aandacht besteed aan de specifieke aandachtspunten van een sector, terwijl knelpunten die (normaal) niet voorkomen worden weggelaten.

U kunt deze RIE's opvragen bij de afdeling RIE planning van Stigas in De Meern.

Tel. 030-6693709

Fax: 030-6693710

E-mail: RIEplanning@stigas.nl

Vermeld bij de aanvraag wel welk type bedrijf (bijvoorbeeld akkerbouw, varkenshouderij, etc.) u hebt (zie 3.2.1).



Sommige risico's zie je gemakkelijk over het hoofd!

3 Stagiairs

3.1 Stagiairs vanuit Warmonderhof en Kraaybekerhof

(Bron stagecoördinator Warmonderhof dhr. G. Donkers.

De info wordt geheel vrijblijvend verstrekt. De kans dat er onvolkomenheden in zitten is zeer wel mogelijk.)

Welke soorten stages zijn er bij deze opleidingen

Dagschool leerlingen (II) lopen een lange stage halfweg de opleiding van 20 weken netto op een biologisch (dynamisch) bedrijf. Voorwaarden zijn dat het een volwaardig bedrijf is wat betreft productie en economische aantallen. Het bedrijf mag ook in het buitenland liggen mits de situatie vergelijkbaar is met Nederland.

De deeltijdll moeten voor hun opleiding een arbeidscontract afsluiten met een bedrijf in Nederland.

Voorwaarden zijn gelijk als hierboven. Ze zijn ongeveer 3 dagen per week op het bedrijf. De duur is afhankelijk van hoe het gaat en wat de interesse is van de deeltijdll. Ze mogen de hele opleidingduur (2 jaar) op hetzelfde bedrijf maar dat hoeft niet.

wat is het doel van de verschillende stages

Doel is ervaring op doen. Voor de dagschool ligt het accent op de werkzaamheden, het zelfstandig werken en het nemen van dagelijkse leiding over de productie en eventuele medewerkers. (nivo 3 MBO)

Deeltijd BD landbouw nivo 2 is alleen gericht op het leren van de werkzaamheden en vaardigheden.

Deeltijd Landbouw & zorg nivo 4 is gericht op het leren werken met zorgvragers en het leiding geven aan het bedrijf

Deeltijd Natuurvoeding nivo 3 en 4 is gericht op het meewerken en leiden van een natuurvoedingswinkel.

Om hoeveel dagen/weken gaat het

zie antwoord vraag 1

Wat wordt er van de ondernemer verwacht

De ondernemer moet bereid zijn om de leerling zijn leerdoelen te laten uitvoeren. De II moet deze ook altijd bij de planning van de stage doorspreken. Op die manier ontstaat er de meeste kans op succes. Ook moet de stagebieder genegen zijn die gegevens te verstrekken die nodig zijn voor de verslaglegging. Vooral de bedrijfseconomische aspecten van een bedrijf zijn dan van belang. Nivo 4 II moeten daar ook inzicht in kunnen krijgen om hun opdrachten uit te voeren.

Moeten de bedrijven erkend leerbedrijf zijn?

Ja

Via welke instantie kunnen ze erkend leerbedrijf worden

Voor ons is dat www.aequor.nl

Regelt de opleiding de stage-overeenkomsten/arbeidsovereenkomsten.

Wel de stage overeenkomsten. Niet de arbeidsovereenkomsten. Wel is er een adviserende rol.

Hoe zijn stage-vergoedingen geregeld

De dagschool II krijgen geen vergoeding van de stagebieder. De school stuurt na afloop een rekening van €0,50 per uur op basis van 40 uur per week. Dit om de stagebieder te voorzien van een bewijs/rekening

dat de stagiaire student is en geen verkapte medewerker.

Voor deeltijd II is het afhankelijk van hun ervaring in hoeverre ze loon uitbetaald krijgen. Soms is het mogelijk om met behoud van uitkering te werken op het bedrijf in het kader van omscholing of (her)intreding

Welke fiscale en juridische aspecten zijn geregeld in de overeenkomsten.

Niets. Wel is er een stageverzekering vanuit school (achtergestelde verzekering) die eventuele schade mogelijk dekt zie hiervoor www.lippmann.nl

Welke fiscale of juridische aspecten moet de ondernemer zelf regelen

Niet bekend. Volgens mij gaat de wetgever er van uit dat een ieder die op een bedrijf rondloopt en onder de leiding van het bedrijf valt als "medewerker" wordt aangemerkt als het gaat om juridische aansprakelijkheid, wetgeving e.d.



Een hulpvaardige vrijwilliger ??

3.2 Stagehandleiding

(Bron www.stagemotor.nl)

Voor leerlingen en studenten in de verschillende opleidingen zijn er stagemogelijkheden. Op de website van Stagemotor.nl is een stagehandleiding te vinden die is geschreven voor leerlingen en studenten. Ook voor

bedrijven is deze handleiding te gebruiken als naslagwerk welke soorten stages er zijn bij welke opleidingen en ook wat zijn stagevergoedingen en een stage-overeenkomst.

Hieronder is de inhoudsopgave weergegeven. Ieder onderdeel is op internet terug te vinden door via het onderwerp door te klikken. Een aantal onderdelen zijn onder de inhoudsopgave onverkort weergegeven.

<http://www.stagemotor.nl/studenten/stagehandleiding.php?link=1>

- **Verschillende soorten opleidingen**

- MBO
- HBO
- BA / MA
- WO
-

- **Verschillende soorten stages**

- Snuffelstage
- Meeloopstage
- Afstudeerstage
- Maatschappelijke stage
- Een stage in het buitenland
- Waar moet je allemaal rekening mee houden?

- **Stagevergoeding en contract**

- Stagevergoeding per opleiding

3.3 Verschillende soorten opleidingen

MBO

Een heel groot gedeelte van de Nederlandse studenten doet een MBO opleiding. Tijdens deze opleiding moet je verschillende soorten stages lopen. De stage vormt dan ook een belangrijk deel van de opleiding (ca. 20 %). Dit betekent dat je alles wat je geleerd hebt in de praktijk kan brengen. Je kunt tijdens het begin deze studie een snuffelstage lopen om bekend te raken met het werkgebied maar je kan ook een meewerkstage doen om praktijkervaring op te doen. Deze stages zijn bedoeld om kennis te maken met de gang van zaken bij een bedrijf of instelling. Bovendien krijg je te maken met lastige kwesties uit de praktijk. Aan het eind van je studie krijg je meer toegespitste opdrachten of projecten. Je moet ineens gaan nadenken over een heleboel dingen. Wat vind je leuk, wat past bij mijn studie, wat leer ik waar en waar ben ik goed in? Ga bij jezelf na wat je goede en slechte punten zijn, anders sta je straks alleen maar koffie te maken op je stageplek.

Wat zijn je mogelijkheden wanneer je een stage loopt op MBO-niveau?

Het MBO heeft twee verschillende leerwegen: De Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) en de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL).

Wat betekenen BBL en BOL?

Om je rechten en plichten goed te bepalen, maakt de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) een onderscheid in het beroepsonderwijs. Er zijn twee leerwegen: de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en de beroepsopleidende leerweg (BOL).

De beroepsbegeleidende leerweg

Bij de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) leer je terwijl je werkt. Je bent minstens 60 procent van je

studietijd aan het werk in de praktijk. Daarnaast ga je minstens één dag in de week naar school voor theorielessen. Bij deze leerweg ondertekent ook het bestuur van het Landelijk Orgaan Beroepsonderwijs (LOB) de praktijkovereenkomst.

Bij de beroepsopleidende leerweg

Bij de beroepsopleidende leerweg (BOL) volg je volledig dagonderwijs met stages. Je bent minimaal 20 procent en maximaal 60 procent van de studietijd aan het werk in de praktijk.

Je hebt best kans dat school je een stageplek toewijst. Je kan echter ook zelf iets aandragen en vragen of school het hier mee eens is. Er zijn genoeg stage- en vacaturebanken op het internet. Als een stageplek voldoet aan alle eisen van jouw school, dan moeten ze er wel mee instemmen.

Aan je stagecoördinator kan je altijd vragen stellen. Zij kunnen je misschien beter helpen als je vertelt waar jouw ambities liggen en wellicht vinden ze dan een stage die precies goed voor je is. Vaak heeft je school ook lijsten met stagebedrijven. Deze voldoen hoe dan ook aan de eisen, omdat die al eerder gebruikt zijn.

HBO

Een groot gedeelte van de geslaagde HAVO- en VWO-ers gaat studeren in het hoger- of wetenschappelijk onderwijs. HBO studenten moeten vaak in het 3^e jaar stage gaan lopen. Het gaat hier vaak om een meewerkstage die ongeveer 5 maanden duurt. Je moet tijdens deze stage actief meewerken in een organisatie en je wordt al volledig in het werkproces betrokken. In het 4^e jaar zal de HBO student nog een afstudeerstage moeten doorlopen. Dit is vaak een stage waar je een project (al dan niet in je eentje) moet doen. Het is de bedoeling dat je na afloop een verslag schrijft waar je aanbevelingen doet voor het desbetreffende bedrijf of organisatie.

Er is op de huidige markt veel vraag naar goed geschoolde medewerkers. Door de invoering van het Bindend Studie Advies (BSA) worden de leerlingen binnen 4 à 5 jaar klaargestoomd voor het werkende leven. Met een HBO Bachelordiploma is het mogelijk om een Masteropleiding in het HBO of WO te gaan volgen. Eventueel moet je een schakelprogramma volgen om de 'gemiste' delen in te halen die je bij het WO wel krijgt en bij HBO niet.

Het BAcHelor MAster systeem

Er is een nieuw onderwijssysteem dat in 2004 is ingevoerd op het HBO en WO genaamd de BAMA. Het idee achter de BAMA-structuur is om tot internationale vergelijkbaarheid te komen, zodat de opleidingen meer op elkaar lijken, beter op elkaar aansluiten en het voor studenten makkelijker wordt om in het buitenland verder te studeren.

Vroeger konden de HBO studenten in het eerste jaar een Propedeuse halen. De Propedeuse zorgde ervoor dat de studenten konden overstappen naar een opleiding op universitair niveau. Op het WO diende de Propedeuse meer als oriëntatie en selectie. De Propedeuse blijft met dit nieuwe systeem wel gewoon bestaan en de Propedeuse blijft voor HBO studenten toegang geven tot de universiteit of tot een andere opleiding. De Propedeuse is een soort voorselectie voor de universiteit. De doorstroom mogelijkheid van HBO naar WO wordt alleen makkelijker gemaakt, omdat je na het eind van een HBO opleiding in het bezit bent van je Bachelor. De HBO bachelor is meer beroepsgericht georiënteerd terwijl de WO bachelor meer wetenschappelijk georiënteerd is.

WO

De studenten van het WO hoeven meestal geen stage te lopen maar kunnen daar wel voor kiezen. De studenten van het WO leren veel theorieën over hoe het er in de praktijk aan toe zou moeten gaan in een ideale wereld en zouden dit kunnen aantonen door middel van een onderzoeksstage. Sinds de invoering van het BAMA systeem komt het vaker voor dat studenten een onderzoeksstage doen in hun laatste jaar.

De universiteiten vormen samen met de hogescholen het hoger onderwijs in Nederland. Nederland heeft veertien door de overheid bekostigde universiteiten.

Bron: [Stagehandleiding](#) - Copyright Stagemotor.nl 2008 -

3.4 Verschillende soorten stages

Er bestaan verschillende soorten stages die een student kan doen. Zo kan je een snuffelstage, een meeloopstage, een maatschappelijke stage of een afstudeerstage lopen. Deze soorten stages zijn bedoeld voor de studenten van verschillende opleidingsniveaus, hebben hun eigen kenmerken en een eigen stageduur.

Snuffelstage

Een snuffel- of oriëntatiestage komt vooral voor in het MBO of HBO en vindt meestal plaats in het eerste jaar van je studie. De Leerlingen maken kennis met vele soorten werk en krijgen training in sociale vaardigheden: Kennismaken, correcte antwoorden geven, een gesprek voeren, personalia beantwoorden enz. Gedurende deze periode, waar je voor het eerst met het fenomeen stage geconfronteerd wordt en die ongeveer varieert van 2 tot 9 weken, maak je kennis met de stageplek en het vak waarin je na je studie misschien terechtkomt.

Meeloopstage

Veel opleidingen zowel op het MBO, het HBO en ook steeds vaker op de universiteit kennen een verplichte meeloop- of ervaringsstage in het 3e of 4e jaar. Gedurende deze periode, die vaak een blok of een trimester duurt, leer je de opgedane kennis in de praktijk te gebruiken. Deze kennis kan je in de laatste fase van je studie gebruiken en helpt bij het bepalen van je afstudeerrichting.

Afstudeerstage

Vierdejaars studenten zijn meestal verplicht om een afstudeeropdracht te doen of een scriptie te schrijven. In samenwerking met een docent op je universiteit of school, meestal je scriptiebegeleider, bepaal je een onderwerp waar je een onderzoek naar gaat doen of waarover je uitgebreid verslag doet.

Je hebt eigenlijk twee soorten afstudeeropdrachten. De eerste soort kenmerkt zich vooral door een praktijkgerichte opdracht van een bedrijf of organisatie en voer je tevens in opdracht van hen uit. Hierbij moet je denken aan bijvoorbeeld het opstellen van een adviesplan of het organiseren van een congres. Deze soort komt het meest voor binnen HBO-opleidingen. Achteraf is het gebruikelijk om een stageverslag te schrijven.

Bij de tweede soort is er vaak sprake van het verrichten van onderzoek. Je voert dan een onderzoeksopdracht uit, die je formuleert in samenspraak met de stageplek waar je het onderzoek uitvoert. Naar aanleiding van dit onderzoek schrijf je een scriptie onder begeleiding van je docent of hoogleraar.

Maatschappelijke stage

Maatschappelijke stage voor jongeren is op dit moment in de politiek en de samenleving een hot item. Het gaat om een vorm van leren buiten de muren van de school, waarbij leerlingen door middel van vrijwilligersactiviteiten kennis maken met allerlei aspecten en onderdelen van de samenleving. Het idee erachter is dat je het beste leert hoe de maatschappij in elkaar zit, door er actief aan mee te doen. De overheid streeft ernaar dat 25% van de scholen in 2007 maatschappelijke stage aanbieden aan de leerlingen.

Kijk voor meer informatie www.maatschappelijkestages.nl

3.5 Stagevergoeding (richtlijn) per opleiding

Er zijn grote verschillen te vinden in vergoedingen. Er zijn bedrijven die helemaal geen vergoedingen verstrekken en bedrijven die méér dan gemiddeld betalen. De belangrijkste factoren zijn het opleidingsniveau, het studiejaar en eventuele relevante werkervaring.

MBO

Als je 4 dagen in de week stage loopt dan kun je uitgaan van € 182 bruto per maand en bij 5 dagen per week van € 227 bruto per maand. Heb je een meeloopstage, dan is de kans dat je niets krijgt groter dan dat je een meewerkstage hebt.

HBO

Als je een Hbo-opleiding doet en je gaat stage lopen, dan ligt het gemiddelde op € 136 tot € 227 per maand. Deze vergoedingen hebben betrekking op een stage in het tweede of derde jaar van de opleiding. Voor een afstudeerstage (4-de jaar) ligt het gemiddelde op € 227 tot € 363 per maand.

Universiteit

De vergoedingen van stages op academisch niveau liggen hoger dan die van een HBO opleiding. Het gemiddelde ligt hier tussen de € 227 en € 454 per maand.

Een *Model Stageovereenkomst* is opgenomen in bijlage 5.

4 Adreslijst

Belastingdienst

www.belastingdienst.nl

Contact belastingdienst

Als u met ons wilt bellen, hou dan uw burgerservicenummer/sofinummer bij de hand. Dit staat op uw paspoort, loonstrook en rijbewijs. Wij kunnen u dan zo snel mogelijk helpen.

Als de medewerker van de BelastingTelefoon uw vraag niet meteen kan beantwoorden, dan wordt u later teruggebeld.

BelastingTelefoon

Telefoon: 0800 – 0543

Bereikbaar van maandag tot en met donderdag van 8.00 tot 20.00 uur en op vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur.

BelastingTelefoon Auto

Telefoon: 0800 - 0749

Voor vragen over motorrijtuigenbelasting.

Bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur.

Langskomen?

De BelastingTelefoon kan u adviseren om met uw vraag naar de balie te gaan. De balies van de belastingkantoren zijn open op werkdagen van 8.00 tot 17.00 uur.

Let op!

Het is niet mogelijk met ons te e-mailen.

Arbeidsrechter

www.arbeidsrechter.nl

Zeer complete en actuele website met informatie over arbeidsrecht. Op deze website is veel informatie te vinden. Ook is het mogelijk gratis online advies te vragen of via een telefonisch spreekuur.

Voor nadere informatie:

Arbeidsrechter

Zuidergrachtswal 1

8933 AD Leeuwarden

Tel.: 058-2669933

Fax: 058-2669779

Mail: advies@arbeidsrechter.nl

Vrijwilligerswerk

www.Vrijwilligerswerk.nl

Website met veel informatie voor en over vrijwilligers. Deze website bevat dossiers rondom wet- en regelgeving voor en over vrijwilligers

Website www.vrijwilligers.nu

Op deze website vindt u alle mogelijke informatie en informatiebronnen ten behoeve van het vrijwilligerswerk.

vrijwilligerswerk.startpagina.nl

Zoekpagina met doorverwijzingen naar websites met informatie over vrijwilligerswerk.

LTO-Nederland

www.lto.nl

LTO-Nederland is de organisatie voor collectieve belangenbehartiging, individuele dienstverlening en groepsgerichte activiteiten voor agrarische ondernemers. In LTO werken vijf regionale en dertien sectorale land- en tuinbouworganisaties samen. De NLTO, GLTO, WLTO, ZLTO en LLTB hebben elk een geografisch werkgebied en vertegenwoordigen de bij hen aangesloten leden uit die regio. De sectorale of vaktechnische organisaties vertegenwoordigen de leden in de betreffende bedrijfstak.

Samen bevorderen de LTO-organisaties een sterke economische en maatschappelijke positie van de ongeveer 55.000 aangesloten agrarische ondernemers en een duurzame land- en tuinbouw in Nederland.

Adres: Prinsevinkpark 19, 2585 HK Den Haag

Bel: 070 - 3382700

Fax: 070 - 3382811

Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (Stigas)

www.stigas.nl

Stigas is een samenwerkingsorgaan van LTO-Nederland, CUMELA Nederland, VHG, FNV Bondgenoten en de CNV BedrijvenBond. De uitvoering van de dienstverlening is ondergebracht bij Stigas (Stigas/Commit).

Praktisch alle bedrijven met personeel hebben via Stigas recht op ondersteuning en advisering bij de risico-inventarisatie. Alleen voor het bezoek van een adviseur aan het bedrijf ontvangt de ondernemer een (sterk gereduceerde) factuur; de overige kosten betaalt Stigas. Voor agrarische bedrijven zonder vast personeel heeft Stigas samen met de brancheorganisaties zogenaamde gezinspakketten ontwikkeld. Al deze pakketten bevatten een risico-inventarisatie.

De prijs is afhankelijk van de ondersteuning die het bedrijf bij de uitvoering wil.

Verder heeft Stigas voor verschillende sectoren in de land- en tuinbouw risico-inventarisaties ontwikkeld. Het gaat om de volgende modellen:

- Agrarisch algemeen
- Akkerbouw en vollegrondsteelt
- Bloembollenteelt en -handel
- Boomteelt en fruitteelt; Glastuinbouw
- Hoveniers, groenvoorziening en bosbouw
- Intensieve veeteelt
- Mechanisch Loonwerk
- Melkveehouderij en graasdieren
- Paddenstoelenteelt

Op dit moment werkt Stigas, in het kader van het arboconvenant, aan nieuwe RI&E's voor de agrarische sector.

Adres: Postbus 115, 3454 PV De Meern

Bel: 030 - 669 3712

Aequor

www.aequor.nl

Aequor... Natuurlijk!

Een bedrijf begeleiden bij het in kaart brengen van de kwaliteiten van zijn medewerkers. Zorgen dat jonge talenten voor hun stage een ruime keuze hebben uit gekwalificeerde leerbedrijven. Bedrijven ondersteunen bij het ontwikkelen van medewerkers in een goede leerwerk omgeving. En overleggen met brancheorganisaties en aoc's hoe opleidingen beter op de praktijk kunnen aansluiten. Zo verbindt Aequor

als kennis- en communicatiecentrum voedsel en leefomgeving het bedrijfsleven met het onderwijs in de groene sectoren en in de voedingsindustrie.

Aequor draagt bij aan de vorming van waardevolle vakmensen. Samen met de aoc's en de leerbedrijven vormen we een krachtige leerwerkomgeving. Als partners in de kwalificatiedriehoek zorgen we er gezamenlijk voor dat onze sector productief, innovatief en winstgevend blijft.

Door onze verbindende rol past onze naam goed bij ons. Aequor staat symbool voor waterspiegel; we fungeren als een spiegelend vlak tussen het bedrijfsleven en het onderwijs.

Contact

Wilt u weten wat Aequor allemaal voor u kan betekenen, neem dan contact met ons op!

Aequor
Horaplantsoen 18
6717 LT EDE
Postbus 601
6710 BP EDE
telefoon (0318) 64 95 00
telefax (0318) 64 19 18
info@aequor.nl

www.Stagemotor.nl

Op zoek naar stagiairs? Via Stagemotor.nl vind u snel en voordelig de beste kandidaten! Zoekt u een stagiair voor uw stage vacature? Dan bent u aan het juiste adres bij de grootste stagebank. Dagelijks bezoeken duizenden studenten uit heel Nederland onze stagebank, op zoek naar hun ideale stage. Daardoor bent u ervan verzekerd dat uw gratis stage vacature volop wordt bekeken door studenten uit uw regio. Door ons grote bestand van ruim 150.000 studenten zijn wij in staat om uw vacature naar duizenden kandidaten te mailen in uw eigen regio, die op zoek zijn naar het soort stage dat u in uw vacature heeft opgegeven.

Contact

Wilt u meer informatie, neemt u dan gerust contact met ons op. U kunt ons bereiken van maandag tot vrijdag van 9.00 tot 17.30 uur. Ook kunt u gebruik maken van het **reactieformulier**.

Telefoon : +31 (0) 10 218 4103
Fax : +31 (0) 84 723 7078

E-mail : info@stagemotor.nl

Bezoekadres

Elektroweg 11-13
3051 NB Rotterdam

Postadres

Postbus 35028
3005 DA Rotterdam

KVK Rotterdam: 24309347

Bijlage 1. Checklist afspraken vrijwilligers

Bron: <http://www.vrijwilligerswerk.nl/Vrijwilligerswerk/Docs/WetFiscaleVrijwilligersrecht.pdf>
Informatiereeks Vrijwilligerswerk Deel 2 Vrijwilligersrecht

Hieronder staat een checklist aan de hand waarvan u afspraken kunt maken met de organisatie waar u vrijwilligerswerk doet of wilt gaan doen. Deze afspraken kunnen op papier worden vastgelegd, dat heet dan een vrijwilligerscontract. Zowel u als de organisatie kunt daarop terugvallen bij problemen. Sommige vrijwilligerscentrales en -vacaturebanken werken met voorbeeldcontracten, die u mee kunt nemen naar de organisatie. Er zijn ook organisaties die zelf al een contract hebben opgesteld. Afspraken kunt u maken over:

Inwerkperiode:

- hoe lang
- wie werkt er in
- welke werkzaamheden
- hoe wordt deze afgesloten

Begeleiding:

- wie begeleidt
- hoe vaak en in welke vorm

Werktaken:

- welke werktijden
- welke taken
- verandering mogelijk
- taakverdeling met beroepskrachten
- opzegtermijn

Bijleren en bijscholing:

- mogelijkheden
- kosten

Meebeslissen:

- wanneer inspraak
- waarin inspraak

Onkostenvergoeding:

- welke onkosten
- op welke wijze

Verzekeringen:

- aansprakelijkheidsverzekering
- ongevallenverzekering

Conflicten-/geschillenregeling:

- wie en wanneer toegepast

Bijlage 2. Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) voor vrijwilligers

Met deze digitale RI&E in 5 stappen voldoet u aan uw arboverplichting wat betreft het hebben van een Risico-inventarisatie & -evaluatie. Vul het niet alleen in, doe dit met uw mensen. Dan weten ze meteen waar ze op moeten letten.

Werken uw medewerkers bij elkaar opgeteld méér dan 40 uur per week?

Vul dan de volledige branche-RI&E in.

[Programma downloaden](#): U downloadt het programma, installeert het op uw computer, en doet de RI&E zonder dat u verbinding met het Internet hoeft te houden.

[Programma via Internet invullen](#): U start het programma direct, en vult uw RI&E in terwijl u continu verbinding met het Internet heeft.

NB: sla in dat geval uw antwoorden regelmatig (elk half uur) op! Dat gaat met de knop 'RIE Afsluiten' in het programma. Vul de RI&E alleen online in als u een netwerkverbinding of ADSL heeft. Doe het niet via een inbelverbinding.

Werken de medewerkers bij elkaar opgeteld per week minder dan 40 uur?

U mag dan ook de kortere RI&E gebruiken. Let wel op, want deze RI&E gaat alleen in op algemene zaken en niet op de risico's die in het werk zelf besloten liggen. We raden u aan hier hoe dan ook nog aandacht aan te besteden.

[Programma downloaden](#)

[Programma via Internet invullen](#)

Bijlage 3. Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) zorgboerderijen

Met deze digitale RI&E in 5 stappen voldoet u aan uw arboverplichting wat betreft het hebben van een Risico-inventarisatie & -evaluatie. Vul het niet alleen in, doe dit met uw mensen. Dan weten ze meteen waar ze op moeten letten.

Deze digitale RI&E richt zich op de combinatie landbouw en zorg. Mocht u ook andere activiteiten hebben (camping, winkel, akkerbouw, etc.) dan is het verstandig deze activiteiten te inventariseren met een van de andere specifieke hierop gerichte RI&E's.

Werken uw medewerkers bij elkaar opgeteld méér dan 40 uur per week?

Vul dan de volledige branche-RI&E in.

[Programma downloaden](#): U downloadt het programma, installeert het op uw computer, en doet de RI&E zonder dat u verbinding met het Internet hoeft te houden.

[Programma via Internet invullen](#): U start het programma direct, en vult uw RI&E in terwijl u continu verbinding met het Internet heeft.

NB: sla in dat geval uw antwoorden regelmatig (elk half uur) op! Dat gaat met de knop 'RIE Afsluiten' in het programma. Vul de RI&E alleen online in als u een netwerkverbinding of ADSL heeft. Doe het niet via een inbelverbinding.

Werken de medewerkers bij elkaar opgeteld per week minder dan 40 uur?

U mag dan ook de kortere RI&E gebruiken. Let wel op, want deze RI&E gaat alleen in op algemene zaken en niet op de risico's die in het werk zelf besloten liggen. We raden u aan hier hoe dan ook nog aandacht aan te besteden.

[Programma downloaden](#)

[Programma via Internet invullen](#)

Bijlage 4. Model stageovereenkomst

De onderwijsinstelling

Naam school

Adres

Postcode

Plaats

Telefoon

Fax

E-mail adres

Hierna te noemen stagevrager.

Stagebedrijf

Naam bedrijf

Bedrijfsmentor

Bezoekadres

Postcode

Plaats

Postadres

Postcode

Plaats

Telefoon

E-mail adres

Hierna te noemen stageverlener

Stagiair(e)

Naam stagiair

Adres

Postcode

Plaats

Telefoon

E-mail adres

Hierna te noemen stagiair

Komen als volgt overeen:

Artikel 1

De stageperiode loopt van _____ tot _____

Artikel 2

De stageverlener stelt de stagiair in de gelegenheid gedurende de in artikel 1 bedoelde periode praktijkervaring op te doen.

Het een en ander binnen het kader van het studieprogramma van de stagevrager en in overeenstemming met documenten waarin de stageopdracht en/of doelstellingen zijn beschreven.

Artikel 3

De stageverlener wijst voor de begeleiding van de stagiair tijdens de stage als bedrijfsmentor(-trix) aan:

De heer/mevrouw:.....

Functie:.....

Artikel 4

Door de onderwijsinstelling wordt aan de stagiair een stagedocent als begeleider toegewezen. Deze onderhoudt de contacten met de bedrijfsmentor en de stagiair.

(Let op: dit hoeft niet altijd het geval te zijn!)

Artikel 5

De stagiair zal gedurende dagen per week in het bedrijf van de stageverlener stagewerkzaamheden verrichten en wel op de tijdstippen als in het bedrijf gebruikelijk, tenzij anders is overeengekomen.

Uitgegaan wordt van een -urige werkweek.

De werktijden zijn van _____ tot _____

De stagiair krijgt binnen het bedrijf of de organisatie de gelegenheid aan zijn/haar* stageverslag te werken.

Artikel 6

Deze stageovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.

De stageverlener zal gedurende de in artikel 1 genoemde periode met de stagiair, naast deze overeenkomst, geen andersoortig (tijdelijk) dienstverband aangaan, waaronder alsmede te verstaan inlening of tewerkstelling op overige basis. De stagiair zal binnen het kader van de stagewerkzaamheden naast deze overeenkomst geen andere verplichtingen aangaan met de stageverlener, diens leveranciers, cliënten of andere relaties.

Artikel 7

Gedurende de stageperiode zal de stagiair wel/geen* vergoeding ontvangen.

De vergoeding bedraagt _____ €.....Bruto per maand. _____

Op deze vergoeding zullen loonbelasting en, met uitzondering van de werkloosheidswet, de gebruikelijke premies voor de sociale verzekering worden ingehouden. De stageverlener meldt de stagiair aan bij de bedrijfsvereniging en de belastingdienst.

Artikel 8

De reis- en verblijfskosten welke de stagiair binnen de grenzen van het redelijke heeft gemaakt, in de tijd dat hij/zij* de woning in verband met de stagewerkzaamheden heeft verlaten, worden met inachtneming van de daartoe door de stageverlener gestelde regels wel/niet* vergoed.

Artikel 9

De stagiair verplicht zich in het belang van orde, veiligheid en gezondheid de door de stageverlener gegeven voorschriften, aanwijzingen en gedragsregels in acht te nemen. Deze zijn aan de stagiair bij het sluiten van de overeenkomst bekendgemaakt.

Artikel 10

De stagevrager sluit ten behoeve van de deelnemer een verzekering af voor de aansprakelijkheid van de stagiair. Deze aansprakelijkheidsverzekering geeft secundaire dekking van door een stagiair aan eigendommen van derden toegebrachte schade gedurende de tijd dat hij/zij* in het kader van de opleiding tijdelijk werk verricht bij een stageverlenende organisatie.

In dit kader worden eigendommen van derde verstaan:

- A Eigendommen van de stageverlenende organisatie.
- B Eigendommen van derden onder beheer van de stageverlenende organisatie.

De stageverlenende organisatie is in het beginsel verantwoordelijk voor de daden van de stagiair en kan de daaruit voortvloeiende wettelijke aansprakelijkheid niet afwentelen op de stagiair. De

aansprakelijkheidsverzekering van de stagevrager biedt een speciale, secundaire dekking voor praktijkvorming, evenals voor het financiële risico van ongevallen tijdens werk- en reizen.
(**Let op:** het is niet altijd het geval dat een school (stagevrager) een verzekering afsluit voor de student, zorg er dus altijd voor dat u dit controleert, mocht het zo zijn dat de school hier niet in voorziet, zorg dan dat u de student zelf verzekerd.)

Artikel 11

De stagiair verplicht zich zowel tijdens als na de stageperiode tot strikte geheimhouding van alle bedrijfsaangelegenheden, waarvan het vertrouwelijke karakter geacht kan worden hem/haar* bekend te zijn. Voor publicaties in welke vorm dan ook. Waaronder mede inbegrepen het stageverslag, is voorafgaande goedkeuring van de bedrijfsmentor vereist. Deze wordt gegeven door een ondertekende verklaring in het stageverslag.

Artikel 12

Aan het einde van de stageperiode dienen bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen enz. betrekking hebbende op bedrijfsaangelegenheden, direct door de stagiair bij de stageverlener te worden ingeleverd.

Artikel 13

In geval van verzuim of het voornemen daartoe is de stagiair verplicht dit te melden aan de stageverlener en de onderwijsinstelling.

Artikel 14

Bij problemen tijdens de stage richt de stagiair zich in de eerste plaats tot de bedrijfsmentor. Lost het probleem zich niet op, dan kan het vervolgens door de stagiair of de bedrijfsmentor aan de stagedocent worden voorgelegd. Indien zij gezamenlijk niet tot een oplossing kunnen komen, dan zal het probleem aan de directe chef van de bedrijfsmentor aan de onderwijsinstelling (stagecoördinator) worden voorgelegd. In overleg dienen zij een oplossing voor het probleem te zoeken.

Voorts eindigt deze overeenkomst:

- A Aan het einde van de afgesproken periode
- B Indien de stagiair zijn school verlaat.
- C Indien beide partijen dit wensen.
- D Indien een van de partijen dat wenst, mits de procedure als hiervoor aangegeven is doorlopen en in overleg tussen aangewezenen van de stageverlener en de stagevrager geen voorwaarden zijn gecreëerd waaronder de stage voortgang kan vinden.

Ondergetekenden zijn, na doorlezings van de bovengenoemde zaken, aldus overeengekomen, in drievoud opgemaakt en getekend,

Te _____

Datum _____

Handtekening stageverlener _____

Handtekening stagiair _____