Model

Arbeidsovereenkomst Beroeps Begeleidende Leerweg

Versie 29 januari 2016

Deze arbeidsovereenkomst Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) is met veel zorgvuldigheid samengesteld door de Werkgeverslijn land- en tuinbouw. Desondanks kan de Werkgeverslijn niet aansprakelijk gesteld worden voor schade, van welke aard ook, ontstaan door het gebruik van dit model.

Werkgeverslijn
land- en tuinbouw

Colland

Inleiding

Het in dienst nemen van leerlingen in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs dient zorgvuldig te geschieden. Een leerling is immers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, waarbij slechts op onderdelen afwijkende regels gelden. In dit model treft u een arbeidsovereenkomst voor een BBL-leerling aan. BBL staat voor Beroeps Begeleidende Leerweg, wat inhoudt dat de leerling werkend leert.

Naast het afsluiten van deze overeenkomst, zal de werkgever een overeenkomst aangaan met de school: de Beroeps Praktijk Overeenkomst. Het is zaak dat de bepalingen in de Beroeps Praktijk Overeenkomst niet in strijd zijn met, dan wel in de weg staan aan de afspraken als neergelegd in deze overeenkomst.

Wilt u meer informatie of heeft u vragen over deze arbeidsovereenkomst BBL? Dan kunt u terecht bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw via T 088 – 888 66 88.

Arbeidsovereenkomst Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)

Ondergetekenden:

Naam bedrijf: …….
Rechtsgeldig vertegenwoordigd door: …….
Adres: …….
Postcode en vestigingsplaats: …….
Hierna te noemen: werkgever,

Naam werknemer: …….
Adres: …….
Postcode en woonplaats: …….
Geboortedatum: …….
Burgerservicenummer (BSN) …….
Hierna te noemen: leerling,

Verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden.

1. De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van de opleiding _____ ingevolge de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, ingaande op _____. Op het moment dat de Beroeps Praktijk Overeenkomst voortijdig door leerling, dan wel de school (al dan niet in overleg met of op aangeven van werkgever), wordt beëindigd, eindigt de onderhavige overeenkomst per dezelfde datum.
2. Op deze overeenkomst is de geldende cao _____ van toepassing.
3. Er wordt wederzijds een proeftijd in acht genomen van _____ maand(-en). Gedurende deze proeftijd kunnen beide partijen de arbeidsovereenkomst op ieder moment beëindigen middels opzegging.
4. De arbeidsduur bedraagt _____ uur per week. De leerling zal werkzaam zijn op de volgende dagen: _____. Op _____ gaat de leerling naar school.
5. Leerling is ingedeeld in functiegroep ___ functiejaar ___. Bij indiensttreding bedraagt het salaris € ___ bruto per uur. Werkgever betaalt het salaris van de leerling per week/ 4-weken/ maand en verstrekt bij elke uitbetaling een schriftelijke specificatie.
6. Ten aanzien van de scholingsdag geldt het volgende: werkgever betaalt de scholingsdag niet door / werkgever betaalt een hele scholingsdag per week door / werkgever betaalt 10% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen.
7. Leerling heeft recht op ____ vakantiedagen per kalenderjaar met behoud van salaris. Leerling heeft recht op een vakantiebijslag van ____%.
8. Leerling zal de richtlijnen, gedragsregels en (veiligheids)voorschriften, zoals deze gelden bij werkgever, in acht nemen.
9. Leerling verricht alle werkzaamheden die door of namens werkgever redelijkerwijs aan hem worden opgedragen naar beste vermogen.
10. Deze overeenkomst kan door elk der partijen tussentijds worden opgezegd, met inachtneming van de bepalingen in de cao.
11. Leerling verstrekt aan werkgever voor aanvang van de arbeidsovereenkomst een afschrift van een geldig identificatiebewijs in de zin van de Wet op de Identificatieplicht, onder gelijktijdige vertoning van het originele document. Leerling kan steeds een geldig identiteitsbewijs op het werk tonen. Leerling is verplicht om mutaties in n.a.w. gegevens etc. steeds tijdig aan werkgever te melden.
12. Leerling is gehouden datgene te doen, dan wel na te laten, wat bijdraagt aan het succesvol afronden van de opleiding.

13. Werkgever heeft het recht om bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van leerling en/of door toedoen van leerling door werkgever betaalde – niet gesubsidieerde –scholingskosten terug te vorderen van leerling. Meer concreet heeft werkgever dit recht indien:
    - de Beroeps Praktijk Overeenkomst en/of de arbeidsovereenkomst op initiatief van leerling eindigt;
    - het dienstverband door werkgever op grond van een dringende reden zoals omschreven in artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet) wordt beëindigd;
    - de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever in verband met verwijtbaar handelen van leerling eindigt.

    Door middel van schriftelijke berichtgeving van werkgever aan leerling zal leerling op de hoogte worden gesteld van de opbouw van het totaal terug te betalen bedrag. Het verschuldigde bedrag wordt in één keer op het loon van leerling ingehouden bij de laatste loonafrekening. Indien het loon niet toereikend is zal het restant bij leerling worden teruggevorderd. Leerling dient zorg te dragen voor betaling binnen de door werkgever gestelde termijn.
14. Ingeval van arbeidsongeschiktheid meldt de leerling dit bij werkgever op dezelfde dag vóór 09.00 uur ’s-ochtends, tenzij werkgever andere instructies heeft gegeven.
15. Leerling is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hij bij de uitoefening van zijn functie met betrekking tot de zaken en belangen van werkgever en haar relaties te weten komt.
16. Bedrijfsmiddelen welke door werkgever aan leerling ter beschikking worden gesteld voor de uitoefening van de functie blijven in eigendom toebehoren aan werkgever en dienen op eerste verzoek van werkgever (doch uiterlijk bij het einde van het dienstverband) door leerling te worden ingeleverd
17. Werkgever is gerechtigd één of meer uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsvoorwaarde(n) te wijzigen indien de werkgever bij deze wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de leerling dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
18. Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.
19. Indien één of meer bepalingen in deze arbeidsovereenkomst nietig zijn of vernietigd mochten worden, blijven de overige bepalingen van deze arbeidsovereenkomst volledig van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt op _____
te _____

_____	_____
Handtekening werkgever	Handtekening leerling

Toelichting arbeidsovereenkomst BBL studieovereenkomst

Hieronder leest u de toelichting op het invullen van de arbeidsovereenkomst BBL.

1. De arbeidsovereenkomst BBL wijkt af van de 'normale' arbeidsovereenkomst. Zo telt de arbeidsovereenkomst BBL niet mee voor de ketenregeling maar telt hij wel mee voor de transitievergoeding, uiteraard enkel indien is voldaan aan de wettelijke voorwaarden hieromtrent. Voor het overige gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor een 'normale' werknemer, behoudens uitzonderingsbepalingen zoals opgenomen in de cao.
   Het is raadzaam in dit artikel naast de ingangsdatum tevens gegevens betreffende de opleiding en school in te vullen.
2. In de cao kunnen zaken zijn geregeld betreffende BBL-ers, zoals over het doorbetalen van de schooldag.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel voor de duur van twee jaar of langer, kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden overeengekomen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer maar voor korter dan twee jaar kan een proeftijd van maximaal een maand worden overeengekomen. De proeftijd is alleen geldig als het schriftelijk is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Bij contracten korter dan zes maanden mag vanaf 1 januari 2015 geen proeftijd meer worden overeengekomen.
4. Uiteraard moet worden voldaan aan de wettelijke vereisten omtrent de Beroepsbegeleidende Leerweg. Zo moet de leerling een minimaal aantal uren per jaar leren/werken. In beginsel geldt daarbij dat elk studiejaar ten minste 850 klokuren omvat, waarvan ten minste 200 begeleide onderwijsuren en ten minste 610 klokuren beroepspraktijkvorming. Indien niet aan de vereisten omtrent de Beroepsbegeleidende leerweg wordt voldaan, dan kan sprake zijn van een 'normale' arbeidsovereenkomst, waardoor de ketenregeling van toepassing is.
5. Elke functie uit het functiehandboek is ingeschaald in een functiegroep. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. Kijk in de actuele loontabellen in het cao-boekje voor het salaris van de werknemer.
6. In de cao Open Teelten en Glastuinbouw zijn geen afspraken gemaakt over het doorbetalen van de schooldag. Werkgever en leerling zijn vrij om hier afspraken over te maken.
   De cao Dierhouderij kent wel een vergoedingsregeling voor de schooldag, op grond van artikel 21a. Kort gesteld luidt deze als volgt:
   - als (leerling op 1 juli 2012 nog geen 20 jaar was en) het onderwijs theoretisch en praktisch van belang is voor de onderneming van werkgever, dan is sprake van doorbetaling van de scholingsdag gedurende 1 dag per week;
   - als leerling in het kader van BBL dagonderwijs volgt dan wordt bij een full time dienstverband 1 scholingsdag per week doorbetaald, terwijl bij een deeltijd dienstverband 10% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen wordt doorbetaald;
   - als de subsidieregeling van Colland Arbeidsmarkt van toepassing is dan wordt bij een deeltijd dienstverband niet 10% maar 20% van het loon over de arbeidstijd en schooltijd samen doorbetaald.

   Wanneer u de schooldag doorbetaalt, dan wordt de leerling geacht die dag of de resterende uren van die dag beschikbaar te zijn voor u indien de reguliere school geheel of gedeeltelijk geen doorgang vindt (denk daarbij aan schoolvakanties).
7. Kijk in het cao-boekje voor de bepalingen omtrent vakantie. Let erop dat de jeugdige leerling recht kan hebben op extra vakantiedagen
8. Deze richtlijnen, gedragsregels en voorschriften kunnen worden vastgelegd in een bedrijfsreglement. Het is niet verplicht een bedrijfsreglement op te stellen, maar het is zeker aan te raden.
9. –

10. Behoudens schriftelijke instemming van de werknemer, opzegging tijdens proeftijd of opzegging wegens dringende reden (ontslag op staande voet) heeft de werkgever voor opzegging voorafgaande toestemming van UWV nodig.
11. De werkgever dient de leerling te identificeren voor aanvang van het dienstverband. Kijk voor een stappenplan verificatieplicht op www.weethoehetzit.nl (informatie van de overheid: http://www.weethoehetzit.nl/werkgever/eerlijk-werken/personeel-aannemen/identiteit-vaststellen)
12. –
13. Ook in de hier beschreven omstandigheden zal terugvordering van scholingskosten niet altijd stand houden. De rechter betrekt bij zijn/haar oordeel of terugvordering redelijk is de concrete omstandigheden van het geval.
14. –
15. –
16. –
17. Deze bepaling geeft u – alleen in uitzonderlijke omstandigheden – de mogelijkheid een of meer arbeidsvoorwaarden te wijzigen zonder dat leerling daarmee instemt.
18. –
19. –