

Betreft: leerling in dienst nemen voor de duur van 1 jaar (CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf)

Naar aanleiding van uw verzoek bericht ik u als volgt.

U heeft het voornemen om voor de duur van 1 jaar een leerling in dienst te nemen, die één dag per week onderwijs gaat volgen.

Als een leerling een opleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs, dan is artikel 72 van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf (hierna CAO) op de arbeidsverhouding van toepassing. Dit artikel regelt onder meer de doorbetaling van de scholingsdag.

Artikel 85 van de CAO bepaalt dat voor een leerling dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor een werknemer die op basis van een 38-urige werkweek werkzaam is. De leerling heeft daardoor onder andere recht op vakantie-uren conform CAO en recht op arbeidsduurverkortung (ADV).

Schriftelijkheidsvereiste

Elke arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan. Als naast de aanvangsdatum ook de einddatum schriftelijk is vastgelegd, is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

In plaats van de arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding aan te gaan kunt u deze ook voor één jaar aangaan. U heeft dan een keuze om al dan niet te verlengen.

Proeftijd

De proeftijd kan worden gezien als een periode van wederzijdse kennismaking, waarbinnen zowel werkgever als werknemer de sfeer, de specifieke werkwijze, vaardigheid en kennis kunnen aftasten. Binnen de proeftijd is van de partijen, zolang die tijd niet is verstreken, gerechtigd de dienstbetrekking per direct op te zeggen.

Voor arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter is een proeftijd niet toegestaan. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar is wettelijk (artikel 7:652 BW) een proeftijd van 1 maand mogelijk.

Echter, in afwijking van artikel 7:652 lid 4, onderdeel a, en lid 5 BW kan op grond van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf een proeftijd van twee maanden overeengekomen worden bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden. Deze afwijking van de wet is uitsluitend mogelijk als op het moment van ingang van de arbeidsovereenkomst de looptijd van de CAO niet is verstreken.¹

Het opnemen van een proeftijd in een arbeidsovereenkomst is niet zonder meer mogelijk. Als de arbeidsovereenkomst vooraf is gegaan door een eerdere arbeidsovereenkomst of een uitzendperiode, is een proeftijd alleen geoorloofd indien duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer worden gegeven waarover de vorige arbeidsovereenkomst of een eventueel aan de arbeidsovereenkomst voorafgaande uitzendperiode geen of onvoldoende inzicht heeft gegeven.

Een proeftijd dient altijd uitdrukkelijk schriftelijk te worden vastgelegd. De proeftijd is voor beide partijen gelijk.

¹ NB De CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf kende een looptijd van 1 oktober 2021 tot en met 31 maart 2024. Let op: de CAO is inmiddels verstreken!

Doorbetaling scholingsdag

In artikel 72 lid 2 van de CAO is bepaald dat er een specifieke afspraak geldt voor werknemers van 17 jaar en ouder die met de werkgever een leerarbeidsovereenkomst hebben gesloten om een opleiding te doen. Hier wordt een BBL-opleiding niveau 2, 3 of 4 volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs bedoeld. Indien er een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren is overeengekomen (4 dagen werken en 1 dag naar school), dan wordt de wekelijkse scholingsdag van de werknemer volledig doorbetaald. De voorwaarde hierbij is dat de werknemer bij de werkgever werkt op de dagen waarop hij niet naar school gaat en wel salaris krijgt. Indien met de werknemer een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan krijgt hij naar evenredigheid salaris voor de wekelijkse scholingsdag.

Ketenregeling

Gedurende een periode van 36 maanden kunnen maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan (in totaal drie contracten binnen 36 maanden). Indien het aantal van drie en/of de duur van 36 maanden wordt overschreden, dan eindigt de laatste arbeidsovereenkomst niet van rechtswege omdat er op grond van de wet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Let dus ook op de duur van de opleiding.

De ketenregeling is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

Er wordt aangenomen dat de arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan na de BBL-opleiding dan geldt als eerste schakel in de ketenregeling.

Voorgaande geldt overigens niet voor de transitievergoeding; daarvoor tellen alle arbeidsovereenkomsten inclusief die worden gesloten in het kader van een BBL-opleiding mee. Als u verlengt binnen een termijn van zes maanden dan heeft dit tot gevolg dat voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding het hele arbeidsverleden meetelt.

Tussentijds opzeggen

Het is mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds op te zeggen, mits een daartoe strekkende bepaling in de arbeidsovereenkomst is opgenomen en de juiste ontslagroute wordt gevolgd.

Aanzegtermijn

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt van rechtswege af op het afgesproken moment. Wel dient u bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer een aanzegtermijn van een maand in acht te nemen.

U dient een maand voor het van rechtswege aflopen van de arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk te laten weten of u de arbeidsovereenkomst verlengt of niet. Deze verplichting geldt dus zowel bij het niet verlengen als bij het wel verlengen.

Bij niet naleving van de verplichting om de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor een maand. Bij niet tijdige nakoming is een vergoeding naar rato verschuldigd.

Voorgaande geldt slechts indien een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer wordt gesloten; indien de duur van de arbeidsovereenkomst beneden de zes maanden blijft, hoeft u geen aanzegtermijn te hanteren.

Transitievergoeding

Wanneer een leer-arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en door de werkgever niet verlengd wordt, is er een transitievergoeding verschuldigd. Werknemers krijgen vanaf de

eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding van 1/3 maandsalaris voor een gewerkt dienstjaar. Per dag dat het dienstverband duurt, wordt naar rato gerekend (<https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>). Echter, op deze transitievergoeding kunnen de zogenoemde transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering gebracht worden.

Onder inzetbaarheidskosten vallen ook kosten van duale opleidingen, zoals opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Alle kosten die de werkgever maakt tijdens de periode van de opleiding, met uitzondering van de loonkosten van de werknemer, mogen in mindering worden gebracht op de aan de periode van opleiding toe te rekenen transitievergoeding. Voorwaarde is wel dat de arbeidsovereenkomst na afronding van de opleiding (of voortijdige beëindiging van de opleiding) niet direct of binnen zes maanden wordt voortgezet.

De belangrijkste voorwaarde waaronder transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding is dat de werknemer vooraf moet instemmen met het maken van de kosten en het in mindering brengen daarvan op zijn transitievergoeding. Deze voorwaarde geldt echter niet bij kosten voor een duale opleiding.

Studiekostenovereenkomst

Artikel 72 lid 3 van de CAO biedt de werkgever de mogelijkheid om te bedingen dat de werknemer tijdens de opleiding de dienstbetrekking niet zal mogen beëindigen of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst zal moeten blijven, met dien verstande dat het verbod tot opzegging niet langer kan gelden dan tot uiterlijk 1 jaar na het afleggen van het examen.

Indien de leerling ondanks bovengenoemd opzegverbod toch de arbeidsovereenkomst opzegt, dan is de leerling conform artikel 72 lid 4 van de CAO schadeloosstellend. De leerling is in dat geval verplicht om een schadeloosstelling aan de werkgever te vergoeden ten bedrage van het doorbetaalde salaris dat hij heeft gekregen voor zijn scholingsdagen vermeerderd met de studiekosten die de werkgever ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt zoals boeken en reisgeld.

Een dergelijke afspraak dient schriftelijk te worden overeengekomen voordat de leerling aan de opleiding start, ook wel een studiekostenovereenkomst genoemd. Bijgaand treft u een concept studiekostenovereenkomst aan.

Gezien het voorgaande wordt in de studiekostenovereenkomst uitgegaan van de duur van de opleiding alsmede een periode van 1 jaar na het afleggen van het examen. Met een dergelijke studiekostenovereenkomst maakt u de meeste kans voor wat betreft het succesvol terugvorderen van deze kosten. Op verzoek hebben wij een studiekostenovereenkomst die ziet op een terugbetalingsverplichting gedurende een langere periode, doch daarbij loopt u wel het risico dat de rechter oordeelt dat deze in strijd is met voornoemd artikel 72 lid 3 en 4 van de CAO en u in het geheel geen studiekosten kunt terugvorderen.

Let op: Er mogen er geen inhoudingen en verrekeningen meer worden gedaan indien daardoor minder dan het wettelijk minimumloon wordt uitbetaald aan de werknemer. Inhoudingen en verrekeningen mogen alleen plaatsvinden op het meerdere loon en op de (minimum)vakantiebijslag. Dit kan tevens aan de orde zijn bij de terugbetalingsverplichting inzake studiekosten.

Bijdrage OOM

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Metaalbewerkingsbedrijf (OOM) verstrekt bijdragen aan werkgevers voor de opleiding van werknemers. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het OOM in Hazerswoude-Dorp; het telefoonnummer is 0172 – 521 500.

Meer informatie treft u aan op: <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/praktijkleren#aanvragen>.

Als bijlage treft u een concept arbeidsovereenkomst voor de duur van 1 jaar aan.

Het is van levensbelang dat jongeren in een metaalopleiding meteen leren gezond en veilig te werken. In dit kader verwijs ik u graag naar de website:

<https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/gezond-en-veilig-leren-werken/informatie-voor-bedrijven>.

Zie ook: [Bijbaan, vakantiewerk en stage door jongeren | Rijksoverheid.nl](#).

Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u uiteraard contact met mij opnemen.

Bijlagen:

- concept arbeidsovereenkomst leerling;
- concept studiekostenovereenkomst.

-CONCEPT-
ARBEIDSOVEREENKOMST LEERLING

1. ... gevestigd aan de ... (...) te ..., verder te noemen werkgever,
en
2. ... , geboren op ..., wonende aan de ... (...) te ..., verder te noemen werknemer,
verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst vangt aan op ... en wordt aangegaan voor de periode van één jaar. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op ... (*datum*) dan wel tegen het einde van de dag waarop de beroepspraktijkvormingsovereenkomst rechtmatig is beëindigd.
2. Elk van beide partijen kan deze arbeidsovereenkomst tussentijds beëindigen.

Artikel 2

Partijen zullen naar beste vermogen alle verplichtingen nakomen, welke voor hen voortvloeien uit deze overeenkomst. Daarnaast zal de werknemer naar beste vermogen de verplichtingen uit de leerovereenkomst nakomen en redelijkerwijs alles doen om de opleiding met goed gevolg te kunnen afsluiten. Ongeoorloofd schoolverzuim komt voor rekening van de werknemer.

indien toegestaan:

Artikel 3

De overeengekomen proeftijd is ... maand(en).

Artikel 4

De werktijd bedraagt gemiddeld ... uren per 2 weken. Momenteel gelden er werk- en rusttijden volgens het volgende dagrooster: ...

Dit dagrooster kan echter gewijzigd worden met inachtneming van de bepalingen in de CAO.

Artikel 5

Het overeengekomen salaris voor de in artikel 4 genoemde werktijd bedraagt bruto € ... per maand.

Artikel 6

Voor zover niet uitdrukkelijk van het tegendeel blijkt, is op deze arbeidsovereenkomst de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing. Deze is in te zien.....(locatie) of via

Artikel 7

Voor het ontslagbeleid wordt verwezen naar bijlage 5 van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf en naar: <https://www.uvw.nl/particulieren/ontslag/index.aspx>.

Voor de geldende opzegtermijnen wordt verwezen naar bijlage 11M van de CAO voor het Metaalbewerkingsbedrijf.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te ... d.d. ...

Voor akkoord werkgever

Voor akkoord werknemer

.....

.....

Voor akkoord (ouder/voogd)

.....

-CONCEPT-
STUDIE(KOSTEN)OVEREENKOMST

1. ... gevestigd aan de ... (...) te ..., verder te noemen werkgever,

en

2. ... , geboren op, wonende aan de ... (...) te ..., verder te noemen werknemer,

komen hierbij het volgende overeen:

- dat werknemer zal deelnemen aan de ... cursus voor de duur van circa ... maanden/weken;
- dat werkgever bereid is de hieraan verbonden kosten ad €...,. voor zijn rekening te nemen. Onder cursuskosten worden verstaan:
(vul in: uitsluitend de echte studiekosten (inschrijfgeld, boeken e.d.), loonkosten, reis- en verblijfskosten);
- dat het werknemer gedurende de duur van de opleiding niet is toegestaan de dienstbetrekking te beëindigen;
- dat het werknemer na het afleggen van zijn examen, al dan niet met goed gevolg, gedurende een jaar niet is toegestaan de dienstbetrekking te beëindigen;
- dat werknemer schadeplichtig is indien hij gedurende de opleiding dan wel gedurende een jaar na het afleggen van zijn examen toch de dienstbetrekking beëindigt;
- dat werkgever in dat geval 100% van de door hem betaalde kosten kan verhalen op werknemer. De schadeplichtigheid van werknemer ziet op het doorbetaalde salaris en alle overige kosten met betrekking tot de opleiding zoals boekengeld en reisgeld;
- dat werkgever in deze situatie gerechtigd is het bedrag met de eindafrekening te verrekenen;
- de studiekosten worden tevens gekwalificeerd zoals vermeld in artikel 7:673 lid 6 BW zodat ze in mindering gebracht kunnen worden op een eventuele transitievergoeding;
- dat onder het beëindigen van de dienstbetrekking in de overeenkomst wordt verstaan: een nadrukkelijke beëindiging door werknemer, een beëindiging door werkgever waartoe werknemer op verwijtbare wijze aanleiding heeft gegeven dan wel het door werknemer niet aanvaarden van een aanbod van werkgever tot verlenging/voorzetting van de arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

plaats: ...

datum: ...

voor akkoord werkgever

voor akkoord werknemer

.....

.....

Voor akkoord (ouder/voogd)

.....