

# HANDLEIDING BIJ DE MODELVEREENKOMST WERKERVARINGSPLAATS

---

Deze handleiding hoort bij het model dat werd opgesteld in maart 2019 in opdracht van partijen betrokken bij de Arbeidsmarktagenda voor de Culturele en Creatieve Sector.

---

## 1. Inleiding

*Aanwijzingen voor het gebruik van het model*

De modelovereenkomst is een model voor algemeen gebruik dat naar behoefte kan worden aangepast aan de wensen van de organisatie die er gebruik van maakt. De modelovereenkomst en deze handleiding zijn opgesteld voor gebruik door een organisatie die werkervaringsplaatsen aanbiedt en de afspraken met de stagiair(e) wil vastleggen. Dit document is een handleiding bij de modelovereenkomst en geeft een algemene en een artikelsgewijze toelichting bij de modelovereenkomst. Dit document beschrijft niet uitputtend en volledig alle regelingen die voor vrijwilligers gelden en is dus geen handboek '*De werkervaringsplaats*'.

Wanneer u vragen heeft over een specifieke situatie, over de inhoud van de modelovereenkomst of over de inhoud van deze handleiding, adviseren partijen u contact op te nemen met Stadhouders Advocaten te Utrecht<sup>1</sup>.

Partijen aanvaarden geen aansprakelijkheid voor de eventuele nadelige gevolgen van het gebruik van het model en deze handleiding.

## 2. Algemene toelichting

*Wettelijke grondslag werkervaringsplaats*

Er is geen eenduidige wettelijke grondslag voor de werkervaringsplaats.

De werkervaringsplaats vertoont de meeste gelijkenissen met een stage, met dit verschil dat er bij de werkervaringsplaats geen onderwijsinstelling betrokken is. De modelovereenkomst voor de werkervaringsplaats lijkt dan ook sterk op de modelovereenkomst voor stages. Datzelfde geldt voor deze handleiding.

*Is de stageovereenkomst een arbeidsovereenkomst?*

Uit de rechtspraak blijkt dat een stageovereenkomst niet kwalificeert als arbeidsovereenkomst, wanneer de activiteiten van de stagiair gericht zijn op het verwerven en uitbreiden van eigen kennis en ervaring en niet (primair) op het verrichten van productieve arbeid.<sup>2</sup>

Later is deze rechtspraak aangevuld doordat is geoordeeld dat een leerovereenkomst *niet stilzwijgend* kan veranderen in een arbeidsovereenkomst.

---

1 Voor contactgegevens verwijzen partijen naar de website <https://www.stadhouders.nl>  
2 Hoge Raad 29 oktober 1982, ECLI:NL:PHR:1982:AC0442 (Hesseling / Ombudsman) en Hoge Raad 10 juni 1983, ECLI:NL:PHR:1983:AG4610 (Groen / RKZ)

Dat de leerling geleidelijk (meer) productieve arbeid voor de patroon gaat verrichten is nu juist een gevolg van de aard van de op de praktijkgerichte leerovereenkomst, aldus de Hoge Raad.<sup>3</sup>

In de genoemde uitspraken ging het steeds om de situatie waarin de stage onderdeel van een opleiding of studie was. Rechtspraak over de kwalificatie van een overeenkomst ter zake van een werkervaringsplaats is niet gepubliceerd.

De stageovereenkomst kan worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, wanneer het primaire doel het verrichten van productieve arbeid is, welke arbeid bijdraagt aan de doelstellingen van de stage verlenende organisatie.

Voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst moet aan drie voorwaarden zijn voldaan:

1. de verplichting van de werknemer tot het persoonlijk verrichten van arbeid;
2. de verplichting van de werkgever tot het betalen van loon;
3. een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer.

Wanneer deze elementen alle drie aanwezig zijn, is er sprake van een arbeidsovereenkomst, met alle arbeidsrechtelijke, fiscale en socialezekerheidsrechtelijke gevolgen van dien. Daaraan kan niet worden ontkomen door de overeenkomst de naam 'overeenkomst werkervaringsplaats' te geven. Het gaat om de inhoud van de afspraken en de manier waarop daaraan uitvoering wordt gegeven.

In 2016 schreef de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het volgende over omstandigheden die relevant zijn bij beantwoording van de vraag of er sprake is van een stage, werkervaringsplaats of een arbeidsovereenkomst:

Van een arbeidsovereenkomst is geen sprake wanneer *'de activiteiten bij uitstek gericht zijn op leren. Dit laatste blijkt onder andere uit het volgende:*

- *er is sprake van een stage overeenkomst;*
- *er is een duidelijk leerplan waarin de beoogde leerdoelen concreet benoemd zijn;*
- *de stage is bij uitstek gericht op leren en niet op werken;*
- *het gaat om werk waarbij het leeraspect van de stagiair centraal staat;*
- *de stagiair onderscheidt zich van een gewone werknemer doordat de te verrichten werkzaamheden niet gericht zijn op productief werk waarmee vooral omzet of winst gegenereerd wordt;*
- *de begeleiding van de stagiair moet gericht zijn op het leeraspect en niet op het behalen van productie;*
- *de stagiair bezet een additionele plaats en neemt dus geen plaats in die normaliter door een werknemer wordt bezet;*
- *bij voorkeur, maar niet noodzakelijk, zijn de gemaakte afspraken vastgelegd in een overeenkomst tussen een opleidingsinstituut en de 'werkgever';*
- *er wordt tussentijds en aan het eind van de stage geëvalueerd;*
- *er kan inzichtelijk worden gemaakt of en zo ja hoe de leerdoelen zijn bereikt door de stagiair.'*

### *Gelijke behandeling*

Een aantal wetten en wettelijke bepalingen die primair zien op de arbeidsovereenkomst hebben ruimere werking hebben dan de arbeidsovereenkomst in de zin van de wet.

---

3 Hoge Raad 28 juni 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2118 (Verhoef / Van Zuijlen B.V.)

Het gaat bijvoorbeeld over de wetgeving op het gebied van gelijke behandeling. Zo is het de organisatie in niet toegestaan om stagiairs te discrimineren op grond van leeftijd, geslacht, handicap of chronische ziekte, politieke gezindheid of godsdienst.

Zo oordeelde het College voor de rechten van de mens dat een onderneming die zich bezighield met het organiseren van onder andere evenementen, themafeesten en promotiestunts discrimineerde op grond van godsdienst door een islamitische studente af te wijzen voor een stage omdat zij een hoofddoek droeg.

Het gaat ook om aansprakelijkheid van een werkgever voor schade die geleden wordt door ondergeschikten die geen werknemer zijn (zie verder de toelichting op artikel 5).

#### *Code Culturele Diversiteit*

In de culturele sector wordt waarde gehecht aan het ontwikkelen van diversiteitsbeleid om een brug te slaag naar het cultureel diverse deel van de samenleving. Daartoe is in de culturele sector de Code Culturele Diversiteit ontwikkeld. Deze Code is in 2011 gelanceerd<sup>4</sup>.

De code hanteert vier pijlers bij het vormgeven van culturele diversiteit in culturele instellingen: Programma, Publiek, Personeel en Partners. Voor deze handleiding is de pijler Personeel relevant, nu deze ook ziet op vrijwilligers en stagiairs.

De Code bevat een aantal principes die zien op het formuleren van een visie op diversiteit, het formuleren van beleid ter bevordering van diversiteit, het stimuleren van het lerend vermogen en toezicht en verantwoording. Daarbij gaat de Code uit van: pas toe of leg uit.

Een culturele organisatie dient zich, bij het inzetten van vrijwilligers of stagiairs, dan ook rekenschap te geven van de principes uit de Code.

#### *Fair Practice Code*

Uit de website van de Fair Practice Code blijkt dat de Fair Practice Code een gedragscode is voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie.<sup>5</sup>

Deze Code is er, onder meer, voor alle werkenden in de culturele en creatieve sector. De code wil professionals in de culturele sector een handvat geven om kritisch na te denken over wat normaal is.

Wanneer u deze code en de kernwaarden waarop zij gebaseerd is onderschrijft, kunt u dat tot uitdrukking brengen in de overeenkomst met de vrijwilliger of de stagiair.

---

4 Te raadplegen via <https://codeculturelediversiteit.com>

5 Te raadplegen via <https://fairpracticecode.nl/>

### **3. Artikelsgewijze toelichting**

Allereerst een tekstuele opmerking. Omdat het woord 'stagiair' mannelijk is, worden mannelijke verwijzwoorden gebruikt. Uiteraard kan dit naar believen worden aangepast.

#### Overwegingen

Zoals uit het algemene deel van deze toelichting blijkt is sprake van een werkervaringsplaats wanneer het leren en het opdoen van ervaring centraal staan.

In de eerste overweging wordt het statutaire doel van de organisatie opgenomen, zodat het voor de stagiair duidelijk is wat de aard van de organisatie is waaraan hij zich verbindt. Verder is de bereidheid van organisatie opgenomen om de stagiair de gelegenheid te bieden praktische ervaring op te doen. Impliciet wordt hiermee tot uitdrukking gebracht dat de stagiair dus niet in dienst wordt genomen en dat de organisatie niet het doel heeft om productieve arbeid te laten verrichten door een werknemer.

Omdat de overeenkomst bepaalde gelijkenissen vertoont met de arbeidsovereenkomst, leggen partijen uitdrukkelijk vast dat het niet hun bedoeling is om een arbeidsovereenkomst aan te gaan.

#### Artikel 1: Aanvang, duur en einde van de overeenkomst

In dit artikel worden de begin- en einddatum van de stageperiode vastgelegd, evenals de omvang van de stage in maanden en te besteden uren.

Er kan zich een situatie voordoen waarin onmiddellijke beëindiging van de stage de enige mogelijkheid is. Bijvoorbeeld in het geval de stagiair zich schuldig maakt aan diefstal, (seksuele) intimidatie of geweld tegen medewerkers van de organisatie. De mogelijkheid voor een dergelijke beëindiging is opgenomen in het eerste artikel van deze overeenkomst. Uiteraard dient terughoudend omgegaan te worden met deze mogelijkheid.

Ook de stagiair kan de stage beëindigen. Logischerwijs vindt eerst overleg plaats om te bezien of de ervaren belemmeringen kunnen worden weggenomen. De aanleiding voor beëindiging van de stage voor de stagiair kan ook echter ook gelegen zijn in het vinden van een baan elders. In dat geval kan de stage eindigen zonder het bedoelde overleg.

Wanneer de samenwerking eindigt, verstrekt de organisatie aan de stagiair, op zijn verzoek, een verklaring waaruit blijkt welke werkzaamheden hij heeft verricht en in welke periode hij dit heeft gedaan. Het is van belang om daarbij te vermelden dat het om een werkervaringsplaats ging om zo iedere onduidelijkheid over het karakter van de samenwerking te voorkomen.

De bepalingen over de eigendommen ziet op bijvoorbeeld sleutels, keycards en/of badges. Overigens is het aan te bevelen om hiervan een goede administratie bij te houden en te (laten) tekenen voor het ontvangen en inleveren van deze zaken.

## Artikel 2: Doel, uitvoering en beoordeling van de stage

In dit artikel is het doel van de werkervaringsplaats opgenomen, te weten het opdoen van praktijkervaring. Daarmee wordt tevens tot uitdrukking gebracht dat het doel dus niet het verrichten van productieve arbeid is.

Verder worden de leerdoelen in de overeenkomst opgenomen, evenals het stageplan dat onderdeel van de overeenkomst wordt. Partijen spreken af dat de door de stagiair te verrichten activiteiten steeds passen bij de in de overeenkomst genoemde leerdoelen. Daarmee wordt voorkomen dat de stagiair als werknemer wordt ingezet of kan worden ingezet.

Omdat deze overeenkomst wordt ingezet voor werkervaringsplaatsen van uiteenlopende aard, is het niet mogelijk een alinea op te nemen over de feitelijke begeleiding van de stagiair. Het is aan de partijen bij deze overeenkomst om daarover afspraken te maken.

Er zijn in ieder geval twee (formele) contactmomenten, te weten halverwege en aan het einde van de stageperiode. Het contactmoment dat halverwege plaatsvindt dient voor eventuele bijstelling van het stageplan wanneer de uitvoering van de stage daartoe aanleiding geeft.

Het contactmoment aan het einde van de stage betreft de daadwerkelijke evaluatie van de gehele stageperiode.

## Artikel 3: Werktijden, verlof en ziekte

Partijen komen overeen wat de omvang van de stage is, in uren per week. De praktische invulling daarvan kan door de stagebegeleider en de stagiair worden gedaan.

Ten aanzien van verlof is het uitgangspunt van deze overeenkomst dat de stagiair, tijdens de looptijd van de stage, geen verlof opneemt. Persoonlijke omstandigheden kunnen steeds aanleiding geven voor kortdurend verlof. Partijen dienen daarbij naar bevind van zaken te handelen.

Het kan voorkomen dat de stagiair zijn activiteiten niet kan verrichten wegens ziekte. In dat geval dient hij dat te melden bij de organisatie, zodat de stagebegeleider weet dat hij de stagiair niet hoeft te verwachten.

## Artikel 4: Vergoeding

Er bestaat geen wettelijke verplichting om een stagiair ter zake van de stage een vergoeding te betalen.

Wanneer een vergoeding aan de stagiair wordt betaald, moet de betaling van die vergoeding worden opgenomen in de loonadministratie en dient daarvan aangifte te worden gedaan bij de Belastingdienst.

Voor meer informatie zij verwezen naar het Handboek Loonheffingen 2019.<sup>6</sup>

---

6 Te raadplegen via [https://belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures\\_en\\_publicaties/handboek-loonheffingen-2019](https://belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/handboek-loonheffingen-2019)

Wanneer de hoogte van de vergoeding een reële beloning voor de verrichte werkzaamheden vormt, kan de vraag naar het bestaan van een arbeidsovereenkomst zich opnieuw voordoen. Van belang is daarbij dat ook de Belastingdienst het bestaan van een arbeidsovereenkomst kan aannemen, zelfs wanneer partijen zelf dat niet doen.

Wanneer er geen sprake is van betaling van loon, bestaat er geen (wettelijke) grondslag voor betaling tijdens ziekte of verlof.

De organisatie dient op grond van Artikel 28 sub e van de Wet op de loonbelasting 1964 een jaaropgaaf te verstrekken aan de stagiair.

Kosten die de stagiair in opdracht van de stagebegeleider maakt, worden aan de stagiair vergoed.

#### Artikel 5: Aansprakelijkheid en verzekeringen

Een werkgever is op grond van de wet verantwoordelijk voor, kort gezegd, goede arbeidsomstandigheden. Het betreft een zogenaamde inspanningsverplichting, de werkgever moet al hetgeen doen wat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd om een veilige werkomgeving te creëren.

Wanneer een werknemer, bij de uitoefening van zijn werkzaamheden, schade lijdt, is het aan de werknemer om het oorzakelijk verband tussen de arbeidsomstandigheden en de schade aannemelijk te maken. Wanneer de werknemer daarin slaagt, is de werkgever aan zet. De werkgever moet dan aannemelijk maken dat hij al hetgeen heeft gedaan dat hem kan worden verlangd ter voorkoming van de schade.

Wanneer de werkgever dat heeft gedaan, is er ondanks de schade, geen aansprakelijkheid van de werkgever. Wanneer de werkgever niet alles heeft gedaan wat hij kon doen, is hij wel aansprakelijk voor de door de werknemer geleden schade.

Deze aansprakelijkheid is echter niet beperkt tot werknemers. De stagiair wordt aangemerkt als werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet.<sup>7</sup> Daarbij gaat het echter om een stage als onderdeel van een opleiding. Bij de werkervaringsplaats is daarvan geen sprake.

Degene die werkzaamheden verricht op grond van een overeenkomst werkervaringsplaats kan zowel als vrijwilliger of als werknemer worden aangemerkt. Zie de algemene toelichting.

De vrijwilliger wordt uitdrukkelijk niet aangemerkt als werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet maar een aantal voorschriften en verboden die gelden ten aanzien van werknemers, zijn ook van toepassing voor vrijwilligers. Het gaat bijvoorbeeld en onder meer om veilige toegang tot de arbeidsplaats, het beschikbaar zijn van vluchtwegen, het voorkomen van valgevaar, het voorkomen of beperken van blootstelling aan gevaarlijke stoffen, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen, geen bovenmatige fysieke belasting, het voorkomen of beperken van blootstelling aan lawaai, het werken met deugdelijke arbeidsmiddelen.

Voor werkzaamheden die worden verricht door personen jonger dan 18 jaar, geldt bovendien dat adequaat deskundig toezicht moet worden uitgeoefend en dat bepaalde, gevaarlijke werkzaamheden alleen mogen worden verricht wanneer de gevaren door toezicht kunnen worden voorkomen.

---

7 Art. 1 lid 2 onder b jo. lid 3 onder l sub 1 Arbeidsomstandighedenwet.

Jongeren mogen verder ook geen werkzaamheden verrichten op een arbeidsplaats waar de dagelijkse blootstelling aan lawaai 85 dB(A) of hoger is of de piekgeluidsdruk 140 Pa of hoger is.

De organisatie moet doen wat redelijkerwijs nodig is ter voorkoming van de in de organisatie bestaande risico's. Naast de in dit artikel opgenomen verplichting voor de stagiair om kennis te nemen van de mogelijke risico's, kan de organisatie de stagiair betrekken bij de informatievoorziening aan haar werknemers. De stagiair valt mogelijk ook onder de dekking van de verzekering die voor werknemers geldt.

Op de website van de stichting ArboPodium<sup>8</sup> is uitleg en informatie opgenomen over arbeidsomstandigheden in het algemeen en specifiek gericht op de theater, podia en evenementenbranche. Op de website zijn ook arbocatalogi opgenomen, onder meer voor fysieke belasting, hijsen en heffen en versterkt geluid.

Uit de Arbeidsomstandighedenwet volgt dat de werkgever een beleid dient te voeren dat gericht is op het voorkomen of beperken van zogenaamde psychosociale arbeidsbelasting. Het gaat dan om factoren die stress veroorzaken, waarbij uitdrukkelijk worden genoemd seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk.

In de podiumkunstenbranche en/of audiovisuele media<sup>9</sup> hebben een groot aantal brancheorganisaties en organisaties/ondernemingen/producenten en professionals een Regeling Optreden tegen Ongewenste Omgangsvormen opgesteld en verklaard alle inspanningen die daarbij horen te zullen uitvoeren. De regeling is te raadplegen via de website van het Meldpunt ongewenste omgangsvormen podiumkunsten-, televisie- en filmsector<sup>10</sup>. Op deze website is ook vermeld op welke wijze een melding van ongewenste omgangsvormen kan worden gedaan.

De organisatie die de Regeling onderschrijft kan de volgende tekst aan artikel 5 toevoegen:

*'De organisatie zet zich in om ongewenste omgangsvormen op de werkvloer te voorkomen. Zij onderschrijft de Regeling Optreden tegen Ongewenste Omgangsvormen, zoals gepubliceerd op de website van het Meldpunt ongewenste omgangsvormen podiumkunsten-, televisie- en filmsector.'*

*'Wanneer de stagiair te maken krijgt met ongewenste omgangsvormen kan hij hierover contact opnemen met de interne of externe vertrouwenspersoon, de heer of mevrouw XX'*

Naast de situatie waarin de werknemer schade lijdt, is er de mogelijkheid dat de werknemer schade veroorzaakt aan zijn werkgever of aan derden. Die derden kunnen de werknemer aanspreken, maar de wet bepaalt dat de werkgever aansprakelijk is wanneer er, samengevat, sprake is van schade veroorzaakt bij de uitoefening van de werkzaamheden door de werknemer. Verder bepaalt de wet dat de werknemer alleen dan voor die schade aansprakelijk is wanneer hij opzettelijk of bewust roekeloos handelde. Uit de rechtspraak blijkt eveneens dat deze norm ook geldt voor stagiairs.<sup>11</sup> Aan deze norm lijkt niet snel te worden voldaan.

---

8 Te raadplegen via <https://www.arbopodium.nl/>

9 Waaronder ook film en televisie wordt verstaan.

10 Te raadplegen via <https://mores.online/>

11 Gerechtshof Arnhem 31 januari 2012, ECLI:NL:GHARN:2012:BV2352 en Kantonrechter Utrecht 4 november 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:7808

Ten slotte is in het artikel opgenomen dat in het geval er schade ontstaat, de stagiair gehouden is zijn medewerking te verlenen aan de organisatie en diens verzekeraar voor de aanmelding en afhandeling van die schade.

#### Artikel 6: Geheimhouding

De stagiair kan in aanraking komen met vertrouwelijke informatie, bijvoorbeeld over financiën of toekomstplannen van de organisatie. Het kan ook gaan om informatie van derden, bijvoorbeeld persoonsgegevens van klanten.

In beide gevallen heeft de organisatie er belang bij dat vertrouwelijkheid wordt betracht, ook door de stagiair. Daarom is dit uitdrukkelijk in de overeenkomst opgenomen.

Op overtreding van de verplichting staan twee mogelijke sancties. Allereerst onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst. Omdat het gaat om een mogelijkheid kan de organisatie een afweging maken of de schending van de vertrouwelijkheid een onmiddellijke beëindiging rechtvaardigt. Mogelijk kan volstaan worden met een waarschuwing aan de stagiair.

De tweede mogelijke sanctie is het verhalen van de schade die de organisatie lijdt op de stagiair. De organisatie moet daarbij onder meer aannemelijk maken dat de stagiair de vertrouwelijkheid heeft geschonden én dat, als gevolg daarvan, schade is ontstaan. Naar verwachting zal de maatstaf van opzettelijk of bewust roekeloos handelen door de stagiair worden gehanteerd.

#### Artikel 7: Verklaring Omtrent het Gedrag

Voor organisaties kan gelden dat zij slechts stagiairs mogen inzetten wanneer die beschikken over een Verklaring omtrent het gedrag (VOG). Daarop ziet deze bepaling. De kosten voor het verkrijgen van de VOG, komen voor vergoeding in aanmerking wanneer de stagiair de nota én de VOG overlegt. Op die manier wordt de organisatie niet met de kosten belast als de stagiair de VOG wordt geweigerd.

#### Artikel 8: Aard van deze overeenkomst

Met deze bepaling wordt nog eens benadrukt dat van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW geen sprake is.

Ook wordt uitdrukkelijk bepaald dat van een arbeidsovereenkomst in de zin van het socialezekerheidsrecht geen sprake is. Dit dient ter voorkoming van het aannemen van de verplichting dat er premies voor de werknemersverzekeringen moeten worden betaald.

Bovendien wordt aan de stagiair duidelijk gemaakt dat van verzekerde arbeid geen sprake is en dat het verrichten van werkzaamheden op grond van de overeenkomst werkervaringsplaats geen grondslag biedt voor een eventuele aanspraak op een uitkering op grond van één van de sociale verzekeringswetten.



#### Artikel 9: Verwerking persoonsgegevens

Dit artikel betreft een concrete invulling van de normen uit de AVG.

De organisatie verbindt zich er ten opzichte van de stagiair toe zorgvuldig met zijn gegevens om te gaan, de gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor ze verzameld zijn en niet meer gegevens te verwerken dan noodzakelijk is om dat doel te bereiken.

De stagiair wordt ook gewezen op zijn rechten, om hem in de gelegenheid te stellen deze ook daadwerkelijk te kunnen uitoefenen.

Ten slotte is opgenomen dat de gegevens, na beëindiging twaalf maanden worden bewaard. Deze termijn kan langer zijn in het geval er een wettelijke verplichting bestaat om de gegevens langer te bewaren, bijvoorbeeld wanneer er een vergoeding wordt betaald waarover loonbelasting verschuldigd is.

In het verwerkingsregister dient ook de verwerking van gegevens van de stagiair te worden opgenomen. Daarnaast moet worden toegezien op vernietiging van de gegevens na het verstrijken van de bewaartermijn.

#### Artikel 10: Geschillen

Het kan voorkomen dat tussen de organisatie en de stagiair problemen ontstaan. Met deze afspraak verplichten partijen zich ertoe om zich in te spannen de problemen in onderling overleg op te lossen.