

## De beroepsbegeleidende leerweg & de Wet werk en zekerheid

De beroepsbegeleidende leerweg (bbl) is een vorm van duaal onderwijs binnen het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) die wordt aangeboden door – bijvoorbeeld – een Regionaal Opleidingscentrum (ROC). De bbl-opleiding is een combinatie van werken en leren; de leerling is in dienst van een bedrijf en daarnaast volgt hij/zij een opleiding. Ook in de schoonmaakbranche zijn veel bbl'ers aan het werk.

Met de bbl'er wordt een (praktijk)leerovereenkomst (waarbij ook de onderwijsinstelling partij is) én een arbeidsovereenkomst gesloten. Het gewone arbeidsrecht is daarop van toepassing. Wat heeft de Wet werk en zekerheid (Wwz) daarop voor impact? Met de inwerkingtreding van de Wwz is de wetgeving voor de bbl'er veranderd voor wat betreft de ketenregeling en de verschuldigheid van de transitievergoeding.

### De ketenregeling is niet van toepassing op de bbl

Sinds 1 juli 2015 mogen werknemers zoals u bekend zal zijn nog steeds 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krijgen, maar de totale periode mag de twee jaar niet overstijgen. Gebeurt dat wel, dan wordt de arbeidsovereenkomst "vast" (voor onbepaalde tijd). De ketenregeling is (sinds 1 juli 2015) niet meer van toepassing op bbl-arbeidsovereenkomsten. Dit heeft als voordeel dat een bbl'er die langer over zijn of haar opleiding doet, die opleiding kan afmaken zonder dat er een vast dienstverband ontstaat. In de arbeidsovereenkomst moet wel duidelijk vermeld staan dat deze is aangegaan in verband met een bbl.

### De verplichting tot betaling van een transitievergoeding geldt wél voor de bbl

Per 1 juli 2015 zijn werkgevers een transitievergoeding verschuldigd bij het einde van een arbeidsovereenkomst, als die arbeidsovereenkomst tenminste 24 maanden heeft bestaan. Ook aan bbl'ers moet in dat geval een transitievergoeding betaald worden. Dit betekent voor werkgevers een extra kostenpost, waar ze immers ook al de kosten voor de opleiding betalen. Onder voorwaarden is het echter mogelijk de kosten van de bbl-opleiding (als "inzetbaarheidskosten") in mindering te brengen op de transitievergoeding. Denk bijvoorbeeld aan collegegeld, kleding- en materiaalkosten. Loonkosten vallen hier niet onder. Voorwaarde is wel dat de kennis en vaardigheden die de bbl'er heeft verworven tijdens de opleiding niet zijn ingezet om de functie bij uw organisatie uit te oefenen. U mag de kosten dus niet aftrekken van de transitievergoeding als de leerling na zijn/haar opleiding in dienst blijft.

Beëindigt u de arbeidsovereenkomst na afloop of bij een voortijdige beëindiging van de opleiding? Dan mag u de kosten wel in mindering brengen. U doet er verstandig aan dit uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst te melden. Per saldo is er dan geen transitievergoeding verschuldigd, omdat de opleidingskosten doorgaans hoger zullen zijn dan de transitievergoeding.



*Carolien Brederije is partner bij Valegis Advocaten in Den Haag en Amsterdam. Zij adviseert ondernemers uit binnen- en buitenland op het gebied van arbeidsrecht. Meer informatie: [www.valegis.com](http://www.valegis.com), Twitter @ValegisLawyers.*