



WIERENGA
CONSULTANCY

Geachte heer/mevr,

Het zijn bijzondere tijden. Was het B2B door- en/of uitlenen voor sommige organisaties al een actueel thema, met de huidige ontwikkelingen krijgt het door- en/of uitlenen alleen maar meer prioriteit. Maar met welke wettelijke bepalingen en overige spelregels moet u dan rekening houden? Daarover en meer leest u in dit document.

Nog even kort samengevat, met B2B door- en/of uitlenen neemt u zonder tussenkomst van derden als uitzendbureaus of detachingsbureaus personeel over van elkaar. En dat op tijdelijke basis. Daarbij is het uiteraard van groot belang om goede afspraken te maken. Met elkaar, maar ook met de werknemer(s). Denk hierbij aan CAO's, werktijden, vergoedingen, verzekeringen, ziekteverzekeringen, geheimhoudingsregelingen en de tijdelijkheid van de doorleen en/of uitleen.

Wierenga Consultancy heeft hiervoor een praktische checklist opgesteld. Wilt u echter een maatwerk-advies, dan gaat Wierenga Consultancy graag met u in gesprek. Desgewenst verzorgen wij ook de contractuele uitwerkingen. U kunt ons bereiken op 06-22336730 of Email jan@wierengaconsultancy.nl.

Met vriendelijke groet,

Jan Wierenga



B2B door- en uitlenen

Het B2B door- en/of uitlenen bestaat bij gratie van de wetmatigheid dat het de ene keer wat drukker en de andere keer wat rustiger is bij organisaties. Doet zich dit fenomeen niet gelijktijdig voor bij organisaties, dan kan het door- en/of uitlenen van personeel een aantrekkelijke optie zijn. In plaats van elkaar te beconcurreren, maken werkgevers dan slim gebruik van elkaars positie. Heeft de één een tekort aan personeel en heeft de ander een aantal goede vakmensen 'op de bank zitten', dan wordt dit personeel tijdelijk en zonder winstoogmerk aan elkaar uitgeleend.

Win-Win

Het voordeel van door- en/of uitlenen is evident. Vak- en stafpersoneel blijft aan het werk en in het uiterste geval wordt ontslag voorkomen (personeelsverloop gereduceerd). Tegelijk komt met door- en/of uitlenen betaalbaar en flexibel personeel beschikbaar. Zo ontstaat voor zowel de organisaties als het personeel een win-win situatie. Een ander positief gevolg is het vergroten van de interne arbeidsmobiliteit van organisaties; hierdoor wordt de flexibele schil vergroot, zonder dat werkgevers te maken krijgen met een nog grotere externe flexibele schil.

Overeenkomst voor B2B door- en uitlenen

De basis voor het door- en/of uitlenen van werknemers is het vertrouwen dat beide werkgevers en de uitgeleende werknemer(s) zich aan de gemaakte afspraken houden. Vanuit dit oogpunt zou een uitwisselovereenkomst niet nodig zijn. Echter, de realiteit leert dat bij de start van de uitwisseling niet alle afspraken voor alle partijen even duidelijk zijn. Soms wordt tijdens het door- en/of uitlenen tegen zaken aangelopen, waarover op voorhand nog niet is nagedacht. Natuurlijk denkt iedereen vooraf na over uurtarieven en over de looptijd van de door- en/of uitleen. Maar niet iedereen denkt gelijk aan wie de werkkleding of de gereden kilometers betaalt (en hoe dat geregistreerd wordt) en of de werknemer na de uitwisselperiode door de inlener wel of niet overgenomen mag worden. Daarom is een Overeenkomst voor Collegiale door- en/of uitleen van belang. Hierin zijn alle afspraken over de uitwisseling kort en krachtig vastgelegd. De checklist geeft aan welke afspraken minimaal gemaakt moeten worden.



WIERENGA

CONSULTANCY

Wet Waadi van toepassing voor B2B door- en/of uitlenen

Voor het B2B door- en/of uitlenen is nog relatief weinig wet- en regelgeving beschikbaar. Daarom is het voorstel om de CAO van de werkgever van de doorgeleende werknemer gedurende de uitwisseling van kracht te laten zijn. Daarbij garandeert de doorlenende werkgever dat hij de verzekering van de betreffende werknemer(s) gedurende de uitwisseling voor zijn rekening neemt. Dit zijn bij uitstek zaken die ook in onderstaande B2B door- en/of uitleenovereenkomst vastgelegd moeten worden.

Wat belangrijk is, is dat er bij B2B door- en/of uitlenen standaard vanuit moet worden gegaan dat de kostprijs van de doorgeleende werknemer verhoogd wordt met BTW. Die BTW is niet altijd terug te vorderen van de Belastingdienst. Wel zijn er enkele uitzonderingen, maar om teleurstelling te voorkomen is het raadzaam vooraf uit te gaan van 21% BTW.

De doolener heeft actief te maken met de Waadi (Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs). Deze is in het leven geroepen om uitbuiting van werknemers terug te dringen. Daarom dienen werkgevers die personeel doorlenen dit sinds 1 juli 2012 te vermelden in het Handelsregister onder de vermelding van 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten' bij de KvK onder ondernemingsactiviteiten. Het aanpassen van de bedrijfsactiviteit is gratis en voor het uitwisselen van personeel zonder winstoogmerk slechts een formaliteit zonder enige consequenties (Bron: KvK).



ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR- EN/OF UITLE

De ondergetekenden:

Bedrijf ...
Adres ...
Postcode ...
Plaats ...
Vertegenwoordigd door ...

hierna te noemen "uitlener".

Bedrijf ...
Adres ...
Postcode ...
Plaats ...
Vertegenwoordigd door ...

hierna te noemen "inlener".

en

Naam ...
Adres ...
Postcode ...
Woonplaats ...
Geboren op ...
BSN/Sofi-nummer ...

hierna te noemen "ingeleende Werkgever" of "Werknemer".

komen het volgende overeen:



ARTIKEL 1. | DEFINITIES

In deze collegiale in- en uitleen overeenkomst wordt verstaan onder:

Uitlening: Het door de uitlener ter beschikking stellen van de werknemer aan de inlener.

Nachtdienst: Een dienst waarbij er meer dan één uur gewerkt wordt tussen 00.00 en 06.00.

ARTIKEL 2. | TOESTEMMING WERKNEMER

De uitlener garandeert de inlener dat de uitlening geschiedt met toestemming van de betrokken werknemer.

ARTIKEL 3. | VERPLICHTINGEN UITLENER

De uitlener is en blijft werkgever van de betrokken werknemer en is verplicht om alle verplichtingen na te komen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst en eventuele CAO.

ARTIKEL 4. | INGANG UITLENING

De werknemer wordt met ingang van ... door uitlener aan inlener uitgeleend.

ARTIKEL 5. | DUUR UITLENING

De werknemer zal voor (on)bepaalde tijd aan inlener uitgeleend worden, namelijk van ... tot en met ...

De uitlening eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging vereist is, na het verstrijken van deze termijn.

ARTIKEL 6. | PROEFTIJD

Voor deze uitlening geldt een proeftijd van ... weken.

ARTIKEL 7. | OMVANG UITLENING

De uitlening wordt aangegaan voor een vast/variabel aantal dagen en uren per week, namelijk ... dagen in de week en voor ... uur per week.



ARTIKEL 8. | WERKTIJDEN

Per dag zal er in ieder geval ... uur gewerkt worden en wel van ... tot en met ... uur, waarvan ... minuten pauze.

Deze ... minuten pauze zullen wel worden doorbetaald.

De inlener heeft het recht om, in onderling overleg met de uitlener en de werknemer, de werkdagen en/of -tijden te wijzigen.

ARTIKEL 9. | NACHTDIENSTEN

Er is wel/geen sprake van nachtdiensten.

ARTIKEL 10. | FUNCTIE EN WERKZAAMHEDEN

De werknemer treedt bij de inlener in dienst in de functie van:

De werknemer zal hierbij de volgende werkzaamheden verrichten:

...

ARTIKEL 11. | KOSTEN UITLENING

Voor de werknemer zal er niets veranderen. Hij wordt gewoon betaald door zijn werkgever/de uitlener. Deze draagt ervoor zorg dat het loon (en overige vergoedingen), na aftrek van de wettelijke verplichte inhoudingen, voldaan wordt aan het einde van iedere kalendermaand door overmaking op het door werknemer opgegeven bankrekeningnummer. De kosten van de uitlening bedragen € ... per uur exclusief BTW en zullen door de inlener op basis van maandelijkse declaraties met urenspecificaties van de uitlener binnen ... dagen na ontvangst van de declaratie worden voldaan.

De werknemer draagt er zorg voor dat de urenspecificaties tijdig, tenminste ... dagen na verstrijken van de maand, aan de inlener en uitlener ter goedkeuring verschaft worden.

ARTIKEL 12. | REISKOSTENVERGOEDING

De uitgeleende werknemer ontvangt voor de reiskosten woon-werkverkeer een vergoeding van € 0,... per gereisde kilometer, deze wordt betaald door de inlener/uitlener. De reiskostenvergoeding is onbelast en maakt geen deel uit van het loon van de werknemer. Eventuele andere reiskosten, bijvoorbeeld reiskosten die werknemer maakt voor ritten van en naar klanten/prospects van inlener, worden wel op basis van een declaratie per kilometer vergoed (en zullen door de uitlener/inlener gedragen worden).

Extra kosten zoals [specificeer indien van toepassing] zullen door de uitlener/inlener betaald worden.

Extra kosten zoals [specificeer indien van toepassing] zullen door de uitlener/inlener betaald worden.



ARTIKEL 13. | VAKANTIEDAGEN

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op ... vakantiedagen met behoud van loon en kan deze dagen ook opnemen in de tijd dat hij werkzaam is voor inlener. Voor deze vakantiedagen zal inlener geen vergoeding hoeven te betalen.

De werknemer dient een vakantieaanvraag in bij de inlener en uitlener.

ARTIKEL 14. | OVERWERK

Indien de omstandigheden overwerk noodzakelijk maken en indien inlener aan de werknemer een verzoek richt om over te werken, is de werknemer niet verplicht om over te werken.

Overwerk zal uitgekeerd worden op basis van het geldende salaris.

Indien er sprake is van overwerk zal inlener een extra vergoeding betalen van ...% per uur over het standaard uurloon.

De uitlener zal zorg dragen voor vergoeding van de door werknemer overgewerkte uren.

ARTIKEL 15. | VERLENGTERMIJN

De uitlening kan verlengd worden. Indien een van de partijen graag een verlenging ziet dient deze partij dit tenminste ... dagen voor het einde van de uitlening aan de andere partij kenbaar te maken.

De werknemer moet met een eventuele verlenging akkoord gaan.

ARTIKEL 16. | OPTIE TOT OVERNAME

Indien de inlener tevreden is over het werk dat de ingeleende werknemer levert is er wel de mogelijkheid tot overname van de werknemer.

Overname kan alleen geschieden als de werknemer hier zelf mee akkoord gaat.

ARTIKEL 17. | OPZEGGING

Zowel de inlener als de uitlener is bevoegd deze collegiale in- en uitleen overeenkomst, met inachtneming van de opzegtermijn, tussentijds te beëindigen.

De opzegtermijn voor de inlener én de uitlener bedraagt ... dagen. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.



ARTIKEL 18. | AANSPRAKELIJKHEID EN BELASTINGEN

De inlener vrijwaart de uitlener van elke vorm van aansprakelijkheid ontstaan door toedoen van de ter beschikking gestelde werknemer. De inlener sluit ten behoeve van de betrokken werknemer een aansprakelijkheidsverzekering af.

Vanaf het moment van inlening tot einde overeenkomst is de uitlener verantwoordelijk voor de loonkosten van de werknemer en alle (mede daaruit) voortvloeiende belastingverplichtingen.

ARTIKEL 19. | ARBEIDSONGESCHIKTHEID

In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht dit onmiddellijk, in ieder geval voor aanvang van de werkdag, aan de inlener en uitlener te melden.

De werknemer is, wanneer hij als gevolg van ziekte niet in staat is om te werken, gehouden om zich aan de ziektevoorschriften te houden die gelden binnen het bedrijf van de inlener/uitlener.

Als de werknemer arbeidsongeschikt is of wordt, zal de uitlener het loon doorbetalen.

Uitgezonderd hierbij zijn de gevallen waarbij werknemer arbeidsongeschikt is geworden door of tijdens zijn werkzaamheden bij inlener ook dan zal de uitlener het loon doorbetalen maar kan de kosten verhalen op de inlener. De Inlener dient zich hiervoor te verzekeren.

ARTIKEL 20. | AUTEURSRECHT EN INTELLECTUEEL EIGENDOM

De auteursrechten en eigendomsrechten die voortvloeien uit de werkzaamheden en/of uitvindingen van de werknemer, verricht en gedaan tijdens het bestaan van de collegiale in- en uitleen overeenkomst, blijven in eigendom toebehoren aan de inlener, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen. Alle bescheiden en/of kopieën daarvan die zijn verkregen van de onderneming van de inlener of diens klanten/prospects, zijn en blijven eigendom van de inlener.

ARTIKEL 21. | GEHEIMHOUDING

De werknemer is verplicht, gedurende en na het bestaan van deze overeenkomst, tot geheimhouding, indien werknemer redelijkerwijs kan vermoeden dat door mededeling hiervan in welke vorm dan ook, de belangen van de inlener of diens onderneming kunnen worden geschaad. Ook neemt werknemer geen wachtwoorden, accounts, ideeën, concepten en content mee voor eigen gebruik of gebruik bij de uitlener of een volgende werkgever/eigen bedrijf.

Overtreding zal worden beschouwd als een dringende reden voor opzegging van deze overeenkomst, onverminderd het recht van de inlener op volledige schadevergoeding.



ARTIKEL 22. | RELATIEBEDING

Het is de ingeleende werknemer zonder voorafgaande toestemming van de inlener verboden om klanten van inlener te benaderen voor (soortgelijke) dienstverlening die inlener aanbiedt. Bovenstaande geldt niet voor klanten die de werknemer zelf bij aanvang van de arbeidsovereenkomst onderbrengt. Klanten die de werknemer zelf onderbrengt zijn: specificeer indien van toepassing

ARTIKEL 23. | TOEPASSELIJK RECHT

Op deze arbeidsovereenkomst is het Nederlandse recht van toepassing. Eventuele geschillen die ontstaan naar aanleiding van deze arbeidsovereenkomst zullen worden beslecht door de bevoegde Nederlandse rechter. Door ondertekening verklaren partijen met de inhoud van de arbeidsovereenkomst collegiale in- en uitleen bekend te zijn en akkoord te gaan, alsmede een getekend exemplaar van deze arbeidsovereenkomst te hebben ontvangen.

Aldus overeengekomen, opgemaakt en ondertekend in drievoud, op ...-...-.... .

[naam] van [organisatie]	UITLENER
[naam] van [organisatie]	INLENER
...	WERKNEMER