

## Collegiaal In- / Uitlenen

Als ondernemer zijn het spannende tijden. Houd ik m'n personeel in dienst en maak gebruik van de NOW en andere tijdelijke overheids-steunmaatregelen? En/of zoek ik andere wegen? Neem gerust contact met me op om de juiste stappen daarin te nemen.

### Algemene informatie

Voor de duidelijkheid: dit gaat over tijdelijk collegiaal Uitlenen. NIET over ter beschikking stellen door een professionele intermediair / uitzendbureau.

Het begrip collegiaal uitlenen wordt gehanteerd voor een bedrijf dat zich normaliter niet met het ter beschikking stellen van personeel bezighoudt, maar door omstandigheden gedwongen (een deel van) haar boventallig personeel uitleent aan een bedrijf dat tijdelijk behoefte heeft aan personeel.

Voorbeeld een horecabedrijf dat haar personeel ter beschikking stelt aan een supermarkt. Ontslag is voor het horecabedrijf geen optie, want

1. Dan kan het niet gebruik maken van de NOW-regeling
2. Dan zijn ze hun goed geschoolde personeel kwijt als de terrassen straks weer open mogen.

Alhoewel het normale gebruikswaarden zijn, de termen Inlenen en Uitlenen zijn juridische definities en daarmee **gebonden aan wet- en regelgeving**.

### Wat is de definitie van Uitlenen?

Werknemer X blijft in loondienst bij Uitlener Y en wordt op urenbasis ter beschikking gesteld aan Inlener Z om onder diens leiding & toezicht werkzaamheden te verrichten.

Geen zzp'ers uitlenen!

**Let op:** collegiaal uitlenen betreft uitsluitend werknemers in loondienst.

Een bij Uitlener Y bekende zzp'er kan nooit collegiaal worden uitgeleend. Een zzp'er mag vanwege de **Wet DBA** namelijk geen leiding & toezicht ontvangen. De zzp'er zal zelf rechtstreeks met partij Z een contract moeten overeenkomen (een zogenaamde Modelovereenkomst).

### Wet en regelgeving (arbeidsvoorwaarden):

Een uitgeleende werknemer wordt beschermd door de **wet WAADI**.

De WAADI schrijft voor dat de werknemer recht heeft op de arbeidsvoorwaarden van de Inlener Z, de zogenaamde **inlenersbeloning**.

De **Uitlener** zal **bij de KvK** moeten melden dat zijn bedrijf (soms) personeel aan derden ter beschikking stelt, de zogenaamde **WAADI-registratie**. Het is geen ingewikkelde certificering, maar kan eenvoudig online door op [www.kvk.nl](http://www.kvk.nl) op het vragenformulier in te vullen:

**"Bij deze maak ik er melding van dat mijn bedrijf niet-bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikking stelt."** Vermeld je naam, je bedrijfsnaam én je KVK-nummer.

Zowel Uitlener als Inlener zijn in overtreding als dat niet is gebeurd, **boete vanaf €12.000**.

Nu kan ik me in tijden van deze corona-crisis voorstellen dat er met coulance zal worden opgetreden. Maar als de ter beschikking stelling een langdurige zaak wordt, dan zou ik het

toch willen adviseren. In de bouwsector is het bijvoorbeeld heel gebruikelijk, ook de grote bouwpartijen zijn allemaal WAADI-geregistreerd.

### **Verzekeringstechnisch:**

**Uitlener Y** blijft juridisch werkgever en blijft verantwoordelijk voor

- betalen salaris / opdrachten van loonheffingen
- Wet Poortwachter, arbodienst, registreren ziekmeldingen etc.
- doorbetalen bij ziekte, opbouw vakantiedagen enz.

**Inlener Z** heeft leiding & toezicht (juridische definitie) en is verantwoordelijk voor

- verzekering op gebied van arbeidsongevallen en schades
  - let er dus op dat in die **polissen Ingeleend personeel is meeverzekerd**
- arbotechnisch verantwoordelijk voor een veilige werkplek, de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen etc.

### **Fiscale wetgeving:**

Uitlener Y is primair verantwoordelijk voor opdrachten van loonheffingen aan de Belastingdienst.

Op Inlener Z rust echter wel het risico van **Inlenersaansprakelijkheid. De Wet Ketenaansprakelijkheid** is van kracht.

M.a.w. als Y niet kan voldoen aan haar fiscale verplichtingen, dan krijgt Inlener Z een naheffing van de Belastingdienst.

Het is aan te bevelen dat Inlener Z een deel van de factuursom op de **G-rekening** van Uitlener Y betaald. Daarmee stelt Inlener Z in ieder geval een deel veilig om het naheffingsrisico te verminderen. Hoe groot dat G-deel moet zijn is afhankelijk van het soort werk, maar minimaal 30% van de factuursom op de G-rekening betalen is aan te bevelen. Uitlener Y kan het geld van de G-rekening gebruiken om haar loonheffingen en BTW mee te betalen / verrekenen.

Normaliter rust er **BTW-plicht** op Uitlenen, hoog tarief. Er zijn in bepaalde sectoren uitzonderingen, bijvoorbeeld de BTW-verlegd regeling in de bouwsector.

### **Tarief:**

Uitlener Y kan alleen de gewerkte uren in rekening brengen bij de Inlener. In het overeengekomen tarief zullen dus zaken als

- Salaris, vakantiedagen / ADV, vakantietoeslag, pensioen, werkgeverslasten, reservering voor ziektebetaling etc moeten worden berekend.
- Uitgaande van het bruto uursalaris van Werknemer X is **factor 2** een richtlijn. Indien Uitlener Y te maken heeft met opbouw van ADV, een hoog ziekteverzuim van X, dan eventueel een hogere factor te overwegen.

**LET OP:** door de wet WAADI heeft Werknemer X formeel recht op de beloningsregeling van Inlener Z. Mogelijk dat (tijdelijk) dus een hoger salaris, incl. ADV-dagenopbouw, reiskostenvergoeding etc van toepassing zijn.

Als je in dezelfde sector uitleent dan is het eenvoudiger. Maar krijg je te maken met een geheel andere cao bij de Inlener, dan is het raadzaam hier goede afspraken over te maken.

## Checklist Uitlener

- Overleg met de Werknemer plegen
  - Motivatie, mogelijkheden doorspreken
  - Vertellen werknemer blijft gewoon in dienst, ik blijf als werkgever salaris, vakantiedagen etc betalen.
  - Instrueren:
    - Vakantieverlof in overleg met Inlener
    - Ziekteverzuim melden bij zowel Inlener als eigen werkgever. Liefst voor aanvang werktijd uiteraard.
- Hoe lang / hoeveel uur per week kan ik mijn werknemer missen?
- Welke sector is reëel om mijn werknemer proberen te plaatsen?
- Ken ik zelf partijen in m'n netwerk of zal ik een uitzendbureau vragen te bemiddelen?
- Heeft mijn eigen bedrijf een WAADI-registratie? (mag ik wettelijk gezien Uitlenen?)
  - Checken op [www.kvk.nl](http://www.kvk.nl): --> doe de WAADI-check (KvK-nummer nodig)
  - Zo niet, dan online melden bij KvK dat ter beschikking stellen plaatsvindt.
- Wat is het bruto uursalaris van mijn werknemer?
- Welke kosten en reserveringen verwacht ik hier over heen te maken?
  - Tariefbepaling: richtlijn bruto uursalaris x factor 2 = tarief excl. BTW
    - Eventuele variabele kosten apart doorberekenen (reiskosten)
- Welke arbeidsvoorwaarden gelden bij de Inlener?
  - Cao-salaris, ADV-dagen, vaste vergoedingen, reiskosten etc.
  - Moet ik tijdelijk mijn Werknemer andere / hogere arbeidsvoorwaarden geven?
    - Eventueel brutobedrag afspreken ter compensatie van verschil.
- Heeft de Inlener een ongeval- en WA-aansprakelijkheid verzekeringspolis afgesloten voor ingeleend personeel?
  - Moedwillig schade toebrengen wordt altijd uitgesloten. Dan gaat strafrecht gelden en is iemand op persoonlijke basis aansprakelijk.
- Ben ik BTW-plichtig te factureren?
- Heb ik een G-rekening om de Inlener tegemoet te komen in zijn naheffingsrisico voor de Inlenersaansprakelijkheid?
- Heb ik of de Uitlener een geschikt contractmodel om afspraken in vast te leggen?
  - Zaken als de duur van de ter beschikking stelling
  - Eventueel maatwerk als werktijden, ploegdienstpercentages
  - Arbeidsvoorwaardelijk verklaren welke cao van toepassing is
  - Tarief, aantal uren per week, opzegtermijn, WA-bedrijfsaansprakelijkheid
  - Het is in de huidige tijd ook even schipperen met belangen, maar bepaalde zaken moet je echt wel even op papier zetten.
    - “Hier heb je een mannetje van me, kun je wel even gebruiken”; die tijd is geweest en is echt af te raden, hoe aantrekkelijk ook om snel-snel te handelen.

## Checklist Inlener

- Hoe lang / hoeveel uren per week heb ik iemand nodig?
- Wat ben ik bereid per gewerkt uur daarvoor te betalen?
  - Maak een berekening wat je eigen personeel ongeveer kost
  - Houd er rekening mee dat ALLEEN de gewerkte uren hoeven te worden betaald
  - Houd er ook rekening mee dat de Uitlener ook andere kosten heeft, zoals doorbetalen van vakantieverlof, ziekteverzuim, pensioenopbouw etc
    - Houd rekening met een tarief dat ongeveer factor 2 is ten opzichte van het bruto uurloon
  - Houd tot slot rekening met 21% BTW-heffing over het afgesproken tarief.
- Informeer eventueel je eigen personeel dat je bezig bent met collegiaal inlenen. Dat steunt hen in de gedachte dat ze het nu smoordruk hebben en jij moeite doet iets te regelen.
- Meld ook dat je bezig bent een ander bedrijf uit de brand helpen in deze zware tijd. Dat schept goodwill, teamgeest. Het getuigt van Maatschappelijk Ondernemen.
- Check of de Uitlener WAADI-geregistreerd is bij de KvK:
  - [www.kvk.nl](http://www.kvk.nl) --> zoek op -doe de WAADI-check-, **KvK-nummer Uitlener** nodig.
- Check je eigen verzekeringspolis: is ingeleend personeel standaard meeverzekerd?
  - Ongevallen- en WA-aansprakelijkheidsverzekering.
- Zorg er voor dat de Uitlener op de hoogte is van jouw cao / te betalen arbeidsvoorwaarden.
  - Bepaal de belangrijkste componenten (salarisschaal, ADV, vaste onkosten).
  - Je bent wettelijk eindverantwoordelijk dat het ingeleende personeel de juiste arbeidsvoorwaarden betaald krijgt.
- Zorg voor een eventueel inwerkschema, en begeleider op de werkplek
- Zorg voor een veilige werkplek en eventueel werkkleding / beschermingsmiddelen
- Zorg voor deugdelijke urenregistratie voor het ingeleende personeel
  - Zonder afgetekende urenbon geen factuurbetaling
    - Afspreken met Uitlener
- Vraag de Uitlener of ze een G-rekening hebben en spreek het te storten % af.
  - Aan te bevelen minimaal 30% van de factuursom
  - Indien geen G-rekening: besef dat je Inlenersaansprakelijkheid loopt.
    - M.a.w.: je bent eindverantwoordelijk voor betaling van loonheffingen aan de Belastingdienst
- Zorg voor een deugdelijk contractmodel om de afspraken in vast te leggen.