

Mag ik medewerkers detacheren naar andere bedrijven, bijvoorbeeld in de zorg?

Nu de horecabranche zwaar getroffen wordt en eet- en drinkgelegenheden opnieuw gesloten zijn, neemt het werk in de ouderenzorg, in verpleeghuizen en in de thuiszorg, juist toe. Op dit vlak ontstaan initiatieven om horecapersoneel uit te lenen aan de zorg. Zo is de zorgorganisatie NNCZ in Noord Nederland een regionaal initiatief gestart om horecapersoneel dat tijdelijk zonder werk zit bij te kunnen laten springen in de ouderenzorg. Gastheerschap kunnen ze in de zorg nu goed gebruiken. Het initiatief wordt inmiddels door ActiZ toegejuicht en zorgt ervoor dat *Horeca helpt Zorg* in heel Nederland landelijk beschikbaar komt. KHN vindt dit een mooi, warm & prima initiatief en vindt het goed dat dit werkt. Het is goed voor de betreffende medewerkers, zij krijgen betaald. De werkgever krijgt een bijdrage in de arbeidskosten maar geen loonkostensubsidie, omdat de vergoeding die hij krijgt als omzet telt.

Daarnaast zijn er gemeenten die proberen vraag en aanbod bij elkaar te brengen en zij faciliteren dat via de eigen gemeente of de arbeidsmarktregio's en het UWV.

Mag ik werknemers collegiaal uitleenen als ik NOW-subsidie ontvang?

Je kan jouw werknemers uitleenen aan een andere werkgever. Als dat gebeurt bij wijze van hulpbehoefte zonder winst oogmerk (maximaal tegen loonkosten en een kleine opslag), dan is er sprake van collegiale uitleen.

Wanneer je kosten in rekening brengt voor de uitleen, heeft dat mogelijk gevolgen voor het recht op NOW. Het recht op en de hoogte van de NOW-tegemoetkoming wordt namelijk bepaald door jouw omzetverlies. Door het in rekening brengen van kosten voor uitleen, genereer je omzet.

Je dient er dan tevens rekening mee te houden dat de Wet allocatie arbeidskrachten bij intermediairs (Waadi) van toepassing is, wanneer er meer dan een kleine opslag op de loonkosten wordt betaald. In dat geval geldt de loonverhoudingsnorm. Dit betekent dat werknemers recht hebben op hetzelfde loon en overige vergoedingen als werknemers in gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. Hier kan bij cao van worden afgeweken. Ook heeft u als uitlenende werkgever een registratieplicht. U moet ingeschreven staan bij de KvK. Bij deze inschrijving wordt opgenomen dat u de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten uitoefent.

Kortom, geen extra kosten in rekening brengen (behalve een kleine administratieve opslag) als je niet te maken wil krijgen met de WAADI.

Ik heb een holding, mag ik dan personeel bij een van mijn andere bedrijven inzetten?

Collegiaal uitleenen is wat anders dan een holding met een exploitatiemaatschappij en een eigen personeels-BV. Binnen het eigen concern mag dan worden uitgeleend.

Wie is verantwoordelijk voor de medewerkers, bijv. in geval van een ongeval of ziekte tijdens het detacheren?

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. 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. Inlener dient zich hiervoor te verzekeren.

Is er een modelovereenkomst voor collegiaal uitleenen?

Er staan diverse modellen op internet. KHN heeft een standaard modelovereenkomst. Dit dient wel aangepast te worden naar de persoonlijke situatie van het bedrijf. Het is een richtlijn om een dergelijke overeenkomst op te stellen, maar zal op maat gemaakt moeten worden voor de situatie.