

Toelichting Horeca Maatwerk op Collegiaal Uitlenen – door Sharon de Ruiter

De belangrijkste vraag is of je als werkgever bij het detacheren van je personeel ook recht hebt op de NOW-regeling. Het is mogelijk om medewerkers **collegiaal** uit te lenen bij wijze van hulpbetoon en daarnaast ook de NOW-subsidie te ontvangen. Het gaat hierbij dus om **collegiaal** uitlenen. Als werkgever moet je hiermee zeer zorgvuldig omgaan, juist om ervoor te zorgen dat je wel aanspraak blijft maken op de NOW-subsidie. Het collegiaal uitlenen van personeel kan dus wel risico's met zich meebrengen ten aanzien van het recht op de NOW,

De hoogte van de NOW subsidie wordt bepaald aan de hand van de hoogte van het omzetverlies. Breng je kosten in rekening voor het uitlenen van personeel, dan genereer je omzet. Mogelijk zie je dat terug in de hoogte van de NOW subsidie.

Winstoogmerk houdt in dat je als doel hebt om winst te maken. Zonder winstoogmerk houdt dus in dat je doel niet is om winst te maken. Als het doel is winst maken om de verliezen te beperken, dan vrees ik dat 'gewoon' sprake is van winstoogmerk.

Bij ziekte is de werkgever belast met de doorbetaling van het loon. Wanneer lid zijn personeel collegiaal uitleent aan een andere ondernemer (de inlener), blijft lid de werkgever en dus verantwoordelijk voor de doorbetaling van het loon. Er zijn situaties denkbaar dat de schade die de werkgever leidt ten aanzien van de doorbetalingsplicht bij ziekte, kan verhalen op een andere partij. Dit zou de inlener kunnen zijn, wanneer er bijvoorbeeld een ongeval op de werkvloer bij de inlener heeft plaatsgevonden.

Als de baan van de werknemer ophoudt omdat zijn werkgever failliet gaat, dan kan de medewerker een WW-uitkering aanvragen. Het UWV zal dan toetsen of de medewerker daar recht op heeft. Er zijn een aantal voorwaarden waar een medewerker aan moet voldoen wil hij recht hebben op een WW-uitkering. Maar een faillissement van werkgever sluit het recht voor een medewerker op een WW-uitkering niet uit.

Pensioenopbouw is in principe gekoppeld aan het loon. Tijdens het collegiaal inlenen blijft de werkgever, dus ons lid, belast met de doorbetaling van het loon dus ook de pensioenopbouw loopt dan door. Bij onbetaald verlof ligt dit anders. Omdat er dan geen loon wordt betaald, wordt er bij mijn weten in principe ook niets opgebouwd t.a.v. het pensioen. Er is vaak wel een mogelijkheid om dit aan te vullen. Om hier meer duidelijkheid over te krijgen kan hij zich het best even wenden tot het pensioenfonds.