

## Collegiale in- en uitlening – Q&A

Deze Q&A gaat over het collegiaal in- en uitlenen, dat wil zeggen het zonder vergoeding tijdelijk in- en uitlenen van werknemers aan een ander bedrijf (inlener). Collegiale in- en uitlening kan ook worden ingezet als middel bij van werk naar werk trajecten.

**Vraag: Zijn er voorbeelden van bepaalde branches waar veel collegiale in- en uitleen heeft plaatsgevonden? Zo ja, welke branches komt dit nu vaak voor?**

Antwoord AAVN: Collegiale in- en uitlening doet zich momenteel voor in de land- en tuinbouwsector, logistiek (o.a. via een platform van evofenedex) en in de zorg, maar daartoe is het niet beperkt. In principe leent de collegiale in- en uitlening zich voor elke sector en kan zelfs sectoroverschrijdend worden toegepast. Wij wijzen erop dat er beroepskwalificaties aan de orde kunnen zijn bij de inlener die een sector overschrijdende in- en uitlening in de weg kunnen staan.

### *Werknemersgerelateerde vragen*

**Vraag: Mag een werknemer weigeren wanneer zijn werkgever hem collegiaal wil uitlenen aan een andere werkgever?**

Antwoord AAVN: Collegiaal uitlenen dient op vrijwillige basis te gebeuren. Een werknemer kan niet gedwongen worden om in het bedrijf van een ander dan zijn eigen werkgever te werken. Het tewerk stellen in een ander bedrijf is feitelijk een tijdelijk wijzigingsvoorstel. Er moet rekening gehouden worden met de redelijke belangen van de werknemer. Bijvoorbeeld, als een tijdelijke andere werkplek meer reistijd kost dan voorheen kan hiervoor een compensatie overeen gekomen worden. Een ander voorbeeld is dat de werkzaamheden belangrijk afwijken van hetgeen de werknemer volgens de arbeidsovereenkomst verwacht wordt te doen. Aan de andere kant. De werkgever heeft op grond van de arbeidsovereenkomst instructiebevoegdheid. Hij kan de werknemer binnen de grenzen van de redelijkheid en billijkheid verzoeken mee te werken.

**Vraag: Als een werknemer langer moet reizen naar de werkplek dan voorheen, moet de werkgever dan de extra reistijd als werktijd aanmerken?**

Antwoord AAVN: Reistijd in de zin van woon-werkverkeer wordt niet aangemerkt als werktijd. Echter, wij kunnen ons voorstellen dat als de werknemer door de tijdelijke collegiale in- en uitlening aanmerkelijk meer reistijd voor het woon-werkverkeer heeft dan voorheen, de werkgever een vergoeding voor de extra reistijd biedt door de extra reistijd als werktijd aan te merken.

**Vraag: Bouwt de werknemer rechten op bij de inlener? M.a.w. heeft een werknemer bij een overstap naar de inlener eerder recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?**

Antwoord AAVN: Dit is het geval wanneer er sprake is van opvolgend werkgeverschap door de overstap naar de collegiale inlener. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap bij een reeks arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Hierbij is van belang dat het gaat om het voortzetten van de arbeid en het verrichten van dezelfde arbeid. Wanneer er sprake is van opvolgend werkgeverschap tellen de voorgaande

arbeidsovereenkomsten mee voor de ketenregeling en mogelijk ook de opbouw voor de transitievergoeding.

**Vraag: Wat is de positie van een werknemer die tijdens het faillissement van zijn werkgever toevallig net uitgeleend is aan een andere werkgever?**

Antwoord AAVN: Deze vraag vraagt om een gedegen juridische beschouwing van de juridische positie van de werknemer bij een faillissement van de werkgever. Dat staat in wezen los van het collegiaal in- en uitlenen en voert in het kader van deze Q&A te ver. Een arbeidsrechtjurist zou deze gevolgen in kaart kunnen brengen.

### *Contract en regelingen*

**Vraag: Welke arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing bij collegiale in- en uitlening?**

Antwoord AAVN: bij de collegiale in- en uitlening is geen sprake van het ter beschikking stellen van een werknemer aan een derde door de werkgever. In dat geval blijven de arbeidsvoorwaarden van toepassing waar de werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst met de werkgever recht op heeft en eventueel wat in een toepasselijke cao of arbeidsvoorwaardenreglement staat. Dat geldt niet alleen als de werknemer wordt uitgeleend aan een werkgever in de sector, maar zelfs als van uitlening aan een werkgever in een andere sector sprake is.

Als bij de inlener specifieke werktijdregelingen (ploegendiensten) en vakantieregelingen gelden, dan ligt het voor de hand dat deze ook gelden voor de ingeleende werknemer. De werknemer heeft dan ook recht op de navenante vergoedingen daarvoor uit de cao. Als bij de uitlener een andere cao van toepassing is, dan is wel de vraag of het werk bij de inlener passend is bij de functie van de werknemer.

Voor alles geldt dat er goede afspraken moeten worden gemaakt tussen de werkgever, de werknemer en de inlener.

**Vraag: Mag ik de werknemer voor meer uren uitlenen dan diens standaard arbeidscontract?**

Antwoord AAVN: Het is mogelijk om, in overleg met de werknemer, tijdelijk meer uren te werken, bijvoorbeeld als de werknemer een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft. De werknemer heeft dan ook recht op een hoger salaris.

**Vraag: Hoe vaak en hoe lang kan een werknemer worden uitgeleend?**

Antwoord AAVN: in principe zit er geen maximale duur aan de periode van collegiale in- en uitlening, zolang duidelijk is dat de uitlening tijdelijk is en dat de voorwaarden waaronder de uitlening plaatsheeft, waaronder dat de arbeidsovereenkomst met de werkgever tijdens de uitlening van kracht is, duidelijk zijn. Dat kan anders worden als de aard van de werkzaamheden of de contractueel met de werkgever afgesproken werkuren wijzigen. Voorkomen moet worden dat (ook) met de derde partij een arbeidsovereenkomst aanwezig is. De contractuele afspraken rondom de collegiale in- en uitlening moeten consequent en juist worden vormgegeven.

**Vraag: Kan collegiale in- en uitleen ook ingezet worden als onderdeel van werkhervatting bij ziekte? (Dus als bijvoorbeeld werkhervatting bij de eigen organisatie (nog) niet mogelijk is, maar eventueel wel al als begeleider bij een andere organisatie. Denk hierbij aan de zorg waar een groot tekort is om BBL-ers te begeleiden).**

Antwoord AAVN: Als een arbeidsongeschikte werknemer (nog) niet binnen de eigen organisatie in passend werk kan hervatten, maar er bij een andere werkgever wel passend werk is wat hij kan doen, dan is dat geen probleem. Het is van belang om in het plan van aanpak goed vast te leggen dat de ter beschikking stelling tijdelijk is en in het kader van de re-integratie. Verder is van belang aan te geven dat het uiteindelijke doel hervatting van de werkzaamheden bij de werkgever is.

**Vraag: Is parttime in- en uitleen een probleem is? Waar moet de factuur dan aan voldoen?**

Antwoord AAVN: Het is geen probleem om parttime in- en uit te lenen. Er zijn geen specifieke factuureisen voor parttime in- en uitleen.

**Vraag: Voor wie zijn de scholingskosten als er sprake is collegiale- in en uitleen?**

Antwoord AAVN: De verantwoordelijkheid voor scholing van een werknemer voor het onderhouden van de vakkennis om de werkzaamheden uit te kunnen voeren rust primair bij de werkgever. Binnen de werkkostenregeling bestaat een gerichte vrijstelling voor de kosten van studies en opleidingen. Als de scholingskosten gericht zijn op het tijdelijk kunnen en mogen verrichten van de werkzaamheden bij de inlener kunnen uit- en inlener afspraken maken voor wiens rekening de kosten komen, ook vanwege de gedeelde belangen die partijen daarbij hebben.

**Vraag: Hoe zijn medewerkers na collegiale uitleen sociaal verzekerd?**

Antwoord AAVN: De werknemer blijft, ook na de periode van collegiale in- en uitlening, in dienst van de werkgever en is uit dien hoofde verzekerd voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. De werkgever is verplicht om de loonheffingen, dat wil zeggen loonbelasting en premies volksverzekeringen, op het salaris in te houden en af te dragen aan de belastingdienst. Ook moet de werkgever de inkomensafhankelijke bijdrage in de Zorgverzekeringswet en de premies werknemersverzekeringen afdragen aan de belastingdienst.

**Vraag: Uitlener blijft verantwoordelijk bij ziekte. In geval van ziekte door ongeval of ziekte door werk tijdens uitleen; hoe is dat geregeld bij bijvoorbeeld een verhoging van de gedifferentieerde WAO premie bij langdurig uitval?**

Antwoord AAVN: Als een collegiaal uitgeleende werknemer ziek wordt is inderdaad de collegiale uitlener, zijnde de werkgever, verantwoordelijk voor de re-integratie. Het ligt daarbij voor de hand om eerst te kijken of de werknemer de afgesproken werkzaamheden bij de inlener kan hervatten. Lukt dat niet dan moet ander passend werk bij de werkgever worden gezocht. Lukt dat ook niet dan moet spoor 2 worden ingezet en eventueel gezocht worden naar passend werk bij een andere werkgever. Komt de werknemer onverhoopt in de WGA, dan heeft dat financiële consequenties voor zijn werkgever. De uitkeringslasten worden doorberekend in een gedifferentieerde premie. Alleen als de collegiale inlener aansprakelijk kan worden gesteld voor het arbeidsongeschikt worden van de werknemer kan de werkgever de schade die hij lijdt als gevolg van de arbeidsongeschiktheid verhalen op de inlener.

**Vraag: Moeten organisaties die normaliter geen BTW in rekening brengen daarvoor zaken regelen?**

Antwoord AAVN: deze vraag kunnen wij helaas niet in behandeling nemen, omdat BTW expertise ontbreekt. Wij raden aan een BTW specialist te benaderen.

**Vraag: Hoe hoog mag de administratieve kostenvergoeding zijn? Vindt u 5% een acceptabel percentage?**

Antwoord AAVN: Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in de zin van de Waadi (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) is het tegen vergoeding uitleenen van werknemers.

Het is van belang om zoveel mogelijk uit de discussie te blijven of er van een dergelijke vergoeding sprake is. Van een vergoeding is in onze optiek geen sprake als de werkelijke kosten die gemaakt worden voor het ter beschikking stellen worden doorbelast door de collegiale uitlener aan de inlener. Daarbij kan worden gedacht aan (juridische) kosten met betrekking tot het opmaken / op maat maken van de overeenkomst van collegiale in- en uitleening of kosten voor het maken van een berekening van de door te belasten kosten door een externe service provider, zoals een accountant of een belastingadviseur. Als de doorbelasting is gebaseerd op een vast percentage van bijvoorbeeld de loonkosten, dan kan, afhankelijk van de omvang van de kosten, de band met de werkelijke kosten minder duidelijk zijn en zou kunnen worden gesteld dat er van een vergoeding sprake is. Het op basis van een vast percentage doorbelasten van kosten is mogelijk als de omvang van het percentage kan worden onderbouwd.

### **Samenwerking met uitzendbureaus**

**Vraag: Is collegiale in- en uitleen mogelijk d.m.v. een intermediaire partij in de vorm van een 4 partijen overeenkomst (uitlener, inlener, intermediair (bijvoorbeeld een uitzendbureau) en werknemer)?**

Antwoord AAVN: Deze vraag betreft het gebruiken van een intermediair die bemiddelt bij het collegiaal uitleenen of inlenen van een werknemer. Het inschakelen van de bemiddelaar zou gedaan kunnen worden door de werkgever (de collegiale uitlener), wanneer hij de rompslomp van het regelen uit wil besteden. De werknemer blijft in dienst van de collegiale uitlener en komt met zijn werkgever overeen dat hij bij de collegiale inlener werkzaamheden gaat verrichten. De intermediair zoekt enkel een collegiale inlener en heeft alleen een overeenkomst van opdracht met de collegiale uitlener voor het zoeken van een plek voor de collegiale uitlener. Eventueel zou de intermediair ook voor de uitlener de voorwaarden kunnen afspreken met de collegiale inlener namens de uitlener. De collegiale inlener en uitlener komen overeen dat de werknemer tegen enkel een kostenvergoeding werk komt verrichten.

Om te voorkomen dat dit anders wordt gezien dan het collegiaal uitleenen zonder winsttoegmerk bij wijze van hulpbetoon is het verstandig om deze overeenkomsten gescheiden te houden.

Het uitzendbureau mag enkel als bemiddelaar voor de uitlener en niet als werkgever fungeren, zoals gebruikelijk bij uitzenden.

**Vraag: Zullen uitzendbureaus collegiale in- en uitleen aanbieden als dienst zonder profijt?**

Uitzendbureaus kunnen een belangrijke rol spelen bij de allocatie van vraag en aanbod bij de collegiale in- en uitleening. De ABU, een van de overkoepelende organisaties van het uitzendwezen, maakt zich sterk voor het stimuleren van de mobiliteit van werknemers tussen werkgevers en streeft naar meer mobiliteit tussen sectoren, zie ook "ABU Uitzendwerk september 2020 nummer 3". Of dat een dienst is die door de intermediair (uitzendbureau) kosteloos wordt aangeboden zal afhangen van de afspraken die een in- of uitlener met het uitzendbureau maakt. Voor de contractuele afspraken met het uitzendbureau en in hoeverre het uitzendbureau partij is bij de overeenkomst tussen de in- en uitlener verwijzen wij naar de vorige vraag.

### **Crisisgerelateerde vragen**

**Vraag: Hoe zit het met de NOW-maatregel?**

Antwoord AAVN: De NOW (Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid) is een overheidsregeling waarbij de werkgever die wordt geconfronteerd met een omzetsdaling van tenminste 20% deels wordt gecompenseerd voor de loonkosten. De

voorwaarden voor toekenning van de voorlopige, op basis van een schatting van de omzetzaling, en de definitieve subsidie, op basis van de daadwerkelijke omzetzaling, staan beschreven in de NOW regelingen. Als u op basis van de omzetzaling een aanvraag heeft ingediend voor ondersteuning in het kader van de NOW en u leent uw werknemers collegiaal uit aan een inlener, dan realiseert u omzet bij het doorbelasten van salariskosten, werkgeverslasten en administratiekosten. Dat kan gevolgen hebben voor de (definitieve) toekenning van de NOW.

In de publicaties van de overheid is aandacht besteed aan de samenloop van de NOW en collegiale in- en uitlening, zie de vraag en het antwoord hieronder.

#### Mag ik mijn werknemers collegiaal uitlenen als ik een NOW-tegemoetkoming krijg?<sup>1</sup>

U kunt uw werknemers uitlenen aan een andere werkgever. Als dat gebeurt bij wijze van hulpbetoon zonder winsttoegmerk (maximaal tegen loonkosten en een kleine opslag), dan is er sprake van collegiale uitleen.

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

#### **Vraag: wat als ik, als werkgever, ontslag aanvraag voor de werknemer. Heeft dat gevolgen voor de NOW?**

Antwoord AAVN: Het AAVN model van de overeenkomst voor collegiale in- en uitlening is gericht op het tijdelijk, voor de duur van de corona-crisis, benutten van de overcapaciteit bij de uitlener en de tijdelijke ondercapaciteit van de inlener. De collegiale in- en uitlening is niet gericht op de overname van de werknemer door de inlener. Echter, als de werknemer besluit in dienst te treden van de inlener en de werkgever gaat over tot het aanvragen van een ontslag om economische redenen en de werknemer treedt uit dienst, dan heeft dat mogelijk gevolgen voor de toekenning van de subsidie in het kader van de NOW.

Als de werknemer op eigen initiatief ontslag neemt, dan zijn er voor de werkgever geen gevolgen voor de NOW.

Voor de goede orde. Het belemmeringsverbod van artikel 9a WAADI brengt met zich dat de werkgever na de periode van in- en uitlening het in dienst treden van de werknemer bij de inlener niet mag belemmeren.

#### **Overige vragen**

#### **Vraag: Waar is een g-rekening voor nodig, en kan een bedrijf dat primair geen uitzendonderneming is een g-rekening openen? Zijn er alternatieven?**

Antwoord AAVN: De inlener van de collegiale in- en uitlening kan onder de Wet Ketenaansprakelijkheid (WKA) aansprakelijk worden gesteld voor de loonheffingen en de BTW die de uitlener, de werkgever, verschuldigd is maar niet of niet geheel heeft afgedragen. Voor het afwenden van de aansprakelijkheid zijn een aantal mogelijkheden, zoals de g-rekening. Dat is een geblokkeerde rekening waarop de inlener een deel van de factuur stort. Bedrijven in de kledingbranche, de aannemerij en uitzendbedrijven kunnen gebruik maken van de g-rekening.

<sup>1</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiële-regelingen/overzicht-financiële-regelingen/now/now--komt-mijn-bedrijf-in-aanmerking>

Een alternatief voor het werken met een g-rekening is het vragen van een verklaring omtrent het betalingsgedrag van de uitlener aan de Belastingdienst. Ook is het mogelijk om aan de hand van de salarisadministratie van de uitlener te bevestigen dat de uitlener de verschuldigde (loon)heffingen heeft voldaan, bijvoorbeeld door een accountant.

Een ander alternatief voor het werken met de g-rekening is het opnemen van een bepaling in de overeenkomst collegiale in- en uitlening waarbij de uitlener de inlener vrijwaart van de aansprakelijkheid. Mocht de inlener onverhoopt aansprakelijk worden gesteld dan kan hij dat verhalen op de uitlener. Een voorbeeld van een dergelijke bepaling staat in de AWWN modelovereenkomst.

**Vraag: Wij lenen iemand collegiaal in. Echter, het bedrag van de doorbelasting is beduidend hoger dan de salariskosten en de reserveringen voor vakantiegeld en de 13e maand. Lopen wij risico als inlener?**

Antwoord AWWN: De Wet WAADI (Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs) verbiedt dat een uitlener een werknemer ter beschikking stelt van derden als het bedrijf niet is geregistreerd als uitzendbedrijf in de Kamer van Koophandel. Tegelijkertijd verbiedt de wet WAADI dat een inlener een werknemer ter beschikking gesteld krijgt van een bedrijf dat niet als zodanig is geregistreerd. Van het ter beschikking stellen van een werknemer is sprake bij "het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid." Als de bedragen die worden doorbelast aanmerkelijk hoger zijn dan de salariskosten en andere werkgeverslasten dan zou van een vergoeding voor het ter beschikking stellen van de werknemer sprake kunnen zijn. In dat geval is de uitlener én de inlener beboetbaar door de arbeidsinspectie. Ook is dan de ABU cao van toepassing en moet de inleenbeloning worden toegepast. Voor de hoogte van de boete gelden staffels. Voor het ter beschikking stellen van werknemers zonder registratie geldt een boete van € 8.000 (bij 1 tot 10 werknemers). Wij raden aan de uitlener om een specificatie van de doorbelasting te vragen.

### **Vragen?**

De AWWN-werkgeverslijn is de helpdesk voor leden. Via de AWWN-werkgeverslijn, 070 850 86 05, [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl), kunt u vragen stellen over collegiale in- en uitlening.

### **Disclaimer**

Deze Q&A bevat alleen algemene informatie. AWWN en Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! accepteren geen aansprakelijkheid voor mogelijke onjuistheid of onvolledigheid van deze informatie.