**Detacheringsovereenkomst (inleencontract)**

1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid [naam BV], gevestigd te [adres en woonplaats] ten deze vertegenwoordigd door de heer/mevrouw [naam], hierna te noemen *‘*opdrachtgever’;

2. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid [bedrijfsnaam], gevestigd te [adres en woonplaats] ten deze vertegenwoordigd door de heer/mevrouw [naam], hierna te noemen ‘detacheerder’;

Komen overeen als volgt:

***1. Persoon van gedetacheerde***

Detacheerder detacheert zijn werknemer [naam], hierna te noemen gedetacheerde, geboren op [geboortedatum], wonende aan de [adres] te [plaats], bij opdrachtgever.

***2. Aanvang detachering, aard werkzaamheden en omvang arbeidsduur***

De gedetacheerde vervult met ingang van [aanvangsdatum] bij de opdrachtgever de functie [duidelijke omschrijving van de functie] en verricht in die hoedanigheid werkzaamheden ten behoeve van [omschrijving aard van het werk bijvoorbeeld project waarvoor de gedetacheerde is ingeschakeld]. De gedetacheerde werkt wekelijks minimaal [aantal] uur en maximaal [aantal] uur. De overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van [aantal maanden] en eindigt van rechtswege op [datum].

***3. Overdracht werkgeversgezag***

De detacheerder draagt de bevoegdheid tot het geven van opdrachten ten aanzien van de werkzaamheden, waarmee de gedetacheerde bij de opdrachtgever is belast, en het toezicht daarop over aan de opdrachtgever. De detacheerder blijft wel het bevoegde rechtspositionele gezag behouden. Op gedetacheerde blijven zijn huidige arbeidsvoorwaardelijke rechten en regelingen van toepassing, alsmede de overige regelingen die detacheerder en gedetacheerde individueel zijn overeengekomen. Bij de opdrachtgever zal de heer/mevrouw [naam] optreden als contactpersoon.

***4. Detacheringsvergoeding***

De opdrachtgever vergoedt maandelijks op declaratiebasis aan detacheerder een bedrag van €[bedrag] als detacheringsvergoeding. De detacheringsvergoeding is samengesteld uit:

*-* salariskosten gedetacheerde;

*-* reiskosten gedetacheerde;

*-* pensioenvoorziening gedetacheerde;

*-* opleidingskosten gedetacheerde;

*-* toeslag van [percentage] procent.

***5. Betaling***

De opdrachtgever is gehouden de door detacheerder ingediende factuur betreffende de detacheringsvergoeding te voldoen binnen 14 dagen. Uitsluitend betalingen aan detacheerder werken bevrijdend. Betalingen aan de gedetacheerde of het verstrekken van voorschotten aan de gedetacheerde zijn verboden en onverbindend.

***6. Rechtstreekse arbeidsrelatie***

De opdrachtgever is uitsluitend gerechtigd een rechtstreekse arbeidsrelatie met de gedetacheerde aan te gaan nadat hij detacheerder van dit voornemen op de hoogte heeft gesteld en nadat gedetacheerde de arbeidsovereenkomst met detacheerder rechtsgeldig heeft opgezegd.

De opdrachtgever zal geen rechtstreekse arbeidsrelatie met de gedetacheerde aangaan indien en voor zolang de gedetacheerde de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kan doen eindigen en beëindigd heeft.

De opdrachtgever is aan detacheerder een vergoeding verschuldigd van 40 % van de laatstelijk vastgestelde detacheringsvergoeding indien voorafgaand aan de overeengekomen detachering, tijdens de detachering en binnen drie maanden na beëindiging van de detachering een rechtstreekse arbeidsrelatie wordt aangegaan.

De vergoeding bedraagt te allen tijde minimaal de laatstelijk vastgestelde vergoeding over een periode van drie maanden.

Indien de overeenkomst tussentijds kan worden beëindigd is de vergoeding verschuldigd over de duur van de overeengekomen opzegtermijn met een minimum van drie maanden.

Indien de overeenkomst niet tussentijds kan worden beëindigd is de vergoeding verschuldigd over de resterende duur van de detachering met een minimum van drie maanden.

***7. Vrijwaring inlenersaansprakelijkheid***

De opdrachtgever zal de op de factuur voorkomende bedragen die betrekking hebben op de loonbelasting, sociale verzekeringspremies en omzetbelasting die verschuldigd is ter zake van deze detachering storten op de g-rekening van detacheerder ter vrijwaring van eventuele inlenersaansprakelijkheid;

***8. Ziekte gedetacheerde***

In geval van ziekte van gedetacheerde zal detacheerder zich inspannen om voor vervanging zorg te dragen *of* [keuze maken]In geval van ziekte is detacheerder niet gehouden om voor vervanging zorg te dragen. De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de gedetacheerde blijft plaatsvinden door de Arbodienst van de detacheerder. Ziekte- en herstelmeldingen worden door de gedetacheerde zowel aan opdrachtgever als aan de detacheerder (betreffende contactpersoon) doorgegeven. Ziekmeldingen moeten door opdrachtgever worden doorgegeven op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid voor 9.00 uur in de ochtend.

***9. Vakantie gedetacheerde***

De gedetacheerde geniet verlof op basis van de op hem/haar van toepassing zijnde regelingen van de detacheerder. Verlof ([keuze maken]*als ook ADV*) wordt aangevraagd bij en verleend door de in artikel 3 genoemde contactpersoon van de opdrachtgever.

***10. Geheimhouding en bedrijfsmiddelen***

De detacheerder staat ervoor in dat gedetacheerde zonder toestemming van opdrachtgever geen zaken bekend zal maken dan wel mededelingen zal doen over zaken die hem uit hoofde van zijn detachering bij de opdrachtgever bekend zijn en waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding gewenst is. In dit verband wordt zo nodig een aanvullende geheimhoudingsverklaring ondertekend tussen de detacheerder en gedetacheerde. Bedrijfsmiddelen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen enzovoort betrekking hebbende op bedrijfsaangelegenheden van opdrachtgever zullen bij het einde van de detacheringsovereenkomst onverwijld door de gedetacheerde bij de opdrachtgever worden ingeleverd.

***11. Schade veroorzaakt tijdens detachering***

De detacheerder is niet aansprakelijk voor schade veroorzaakt door de door gedetacheerde niet of niet volledig dan wel verkeerd verrichten van de door opdrachtgever opgedragen werkzaamheden.

***12. Einde detacheringsovereenkomst***

De detacheringsovereenkomst eindigt:

*-* als de overeengekomen termijn van [aantal maanden] maanden is verstreken;

*-* als de werkzaamheden ten behoeve van het overeengekomen project zijn voltooid;

*-* door opzegging van de opdrachtgever, met een opzegtermijn van ..weken/maanden;

*-* door opzegging van de kant van detacheerder met een opzegtermijn van ..maanden;

*-* bij overlijden van gedetacheerde;

- bij beëindiging van de dienstbetrekking van gedetacheerde bij detacheerder met onmiddellijke ingang van die beëindiging.

Aldus in drievoud opgemaakt en getekend te [plaatsnaam] op [datum]

1. (opdrachtgever)

2. (detacheerder)

Voor gezien, gedetacheerde

......(handtekening)

**Toelichting**

De overeenkomst kan worden gebruikt voor het incidenteel uitlenen of detacheren van personeel of voor meer structurele activiteiten.

In artikel 6 is een bepaling opgenomen op grond waarvan de inlener/opdrachtgever een vergoeding moet betalen aan de detacheerder indien de gedetacheerde werknemer wordt benaderd om bij hem in dienst te treden. Dit staat op gespannen voet met artikel 9a van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi). Op grond van dit artikel is elk beding nietig, dat de indiensttreding verbiedt van een werknemer bij een inlener na afloop van een terbeschikkingstelling. Daarop bestaat de uitzondering dat een vergoeding mag worden bedongen voor zover het gaat om een redelijke vergoeding aan de uitlener vanwege door hem gemaakte wervings- of opleidingskosten. Een boetebeding met een vergoeding ter grootte van 6 maandsalarissen, dat aan de inlener door een intermediair in de bouw werd opgelegd, was volgens de kantonrechter Eindhoven om die reden onredelijk (niet gebruikelijk in de markt) en valt daarom niet onder de uitzondering van artikel 9a Waadi.Zie voor de uitspraak ECLI:NLRBOBR:2013:6814.

In artikel 12 wordt opzegging geregeld. Het is raadzaam om dit goed tegen het licht te houden en hier, afhankelijk van het partijbelang, zelf invulling aan te geven.

***Registratieplicht***

Iedere onderneming die werknemers ter beschikking stelt (uitlener) aan een andere onderneming (inlener) is verplicht dit vanaf 1 juli 2012 te laten registreren in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. De inlener moet controleren of de uitlener correct staat ingeschreven. Zowel de uitlener als de inlener kunnen forse boeten krijgen als de uitlener niet juist ingeschreven staat.

De registratieplicht is het gevolg van een wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

***Wie moet zich inschrijven?***

De wet geldt voor zowel uitleners die bedrijfsmatig als die niet-bedrijfsmatig werknemers ter beschikking stellen. Bij bedrijfsmatige uitlening gaat het bijvoorbeeld om uitzendbureaus en payroll-bedrijven, maar ook om detacheringbureaus. Is het uitlenen geen onderdeel van de reguliere bedrijfsactiviteiten, dan is het uitlenen niet-bedrijfsmatig.

De uitlener moet zich als zodanig inschrijven als hij voldoet aan de volgende 3 voorwaarden:

1. hij stelt werknemers ter beschikking aan een andere onderneming, en
2. hij ontvangt hiervoor een vergoeding van de inlener, en
3. zijn werknemers werken onder toezicht en leiding van de inlener.

De derde voorwaarde is vaak doorslaggevend bij de vraag of er sprake is van ter beschikking stellen van werknemers. Van belang is of de inlener opdrachten en aanwijzingen geeft aan de werknemers, maar ook dat hij verantwoordelijk is voor het resultaat van de werkzaamheden en risico loopt. Aanneming van werk of het voor eigen risico uitvoeren van een opdracht voldoet meestal niet aan de 3e voorwaarde.

Voorbeelden

Een accountantskantoor stelt een werknemer ter beschikking aan een klant vanwege tijdelijke onderbezetting op de administratie bij de klant. Als de werknemer werkt onder leiding en toezicht van de klant, moet het accountantskantoor zich ook laten inschrijven als onderneming die werknemers ter beschikking stelt.

Een aantal bedrijven wisselt onderling nogal eens werknemers uit. De loonkosten, maar geen winstopslag, worden daarbij in rekening gebracht. De registratieplicht geldt dan niet.

Een concern met verschillende werkmaatschappijen waaronder een personeels-BV die de werknemers uitleent aan de andere werkmaatschappijen. Deze vorm van intra-concernuitlening is uitgesloten van de registratieplicht.

Een management-BV stelt een directeur ter beschikking aan een andere vennootschap, waarvan de directeur geen aandeelhouder is. Meestal werkt de directeur dan onder leiding en toezicht van het bestuur van de andere vennootschap. De management-BV moet zich inschrijven als uitleenbedrijf. In een dergelijk geval zal echter geen boete worden opgelegd.

Een stratemakersbedrijf neemt straatwerk aan, maar de laatste tijd leent hij steeds meer stratenmakers uit aan aanneembedrijven. Er wordt afgerekend volgens een uurtarief. De stratenmakers werken onder leiding en toezicht van een uitvoerder van de aannemer. Het stratemakersbedrijf moet zich inschrijven als uitleenbedrijf.

***Inschrijving en controle***

De Kamer van Koophandel maakt een onderscheid tussen bedrijfsmatig en niet-bedrijfsmatig uitlenen. Als de uitlener bedrijfsmatig werknemers ter beschikking stelt dan moet de bedrijfsactiviteit in het Handelsregister worden aangepast (via formulier 14 op www.kvk.nl). Eventueel kan dit als nevenactiviteit worden vermeld. Als een onderneming niet-bedrijfsmatig werknemers ter beschikking stelt, dan hoeft dat alleen gemeld te worden bij de Kamer van Koophandel. Wij adviseren u de melding wel vast te leggen en achteraf te controleren.

Let op!

Ook buitenlandse bedrijven die werknemer ter beschikking stellen in Nederland, zijn verplicht zich in te schrijven in het Handelsregister.

Inleners kunnen via de ‘waadi check’ op [www.kvk.nl](http://www.kvk.nl) controleren of de uitlener juist is geregistreerd. Daarbij wordt ook vermeld of sprake is van bedrijfsmatig of niet-bedrijfsmatig uitlenen.

***De boetes zijn fors***

Uitleners krijgen van de Inspectie SZW een boete als ze niet op de juiste wijze ingeschreven staan. Ook inleners en eventuele doorleners kunnen deze boete krijgen.

De boetes worden berekend volgens een staffel:

-minder dan 10 arbeidskrachten: € 8.000;

-van 10 tot 30 arbeidskrachten: € 16.000;

-30 of meer arbeidskrachten: € 32.000.

Bij herhaalde overtreding worden deze boetes verhoogd.

***Aandachtspunt***

Als u zich moet registreren bij de Kamer van Koophandel als uitzendbureau is het ook van groot belang dat onderzocht wordt of u nog wel de juiste CAO toepast. Het is namelijk heel goed mogelijk dat u de CAO voor Uitzendkrachten moet toepassen. Hetzelfde geldt ook voor het bedrijfstakpensioenfonds en de sectorindeling bij de Belastingdienst. Als achteraf blijkt dat dit niet correct is toegepast, heeft dat eveneens grote financiële gevolgen.

***Vrijwaring inlenersaansprakelijkheid***

Meer hierover kunt u lezen in de checklist ‘***Inhuren personeel ter vermindering risico keten- en inlenersaansprakeliijkheid’.***