

Model

Overeenkomst voor collegiale in- en uitleen van arbeid



Versie 24 maart 2020

Dit model is met veel zorgvuldigheid samengesteld door de Werkgeverslijn land- en tuinbouw. Desondanks kan de Werkgeverslijn land- en tuinbouw niet aansprakelijk gesteld worden voor schade, van welke aard ook, ontstaan door het gebruik van dit model.



Inleiding

Op dit moment zijn er bedrijven die dringend arbeidskrachten nodig hebben. De arbeidskrachten die normaal komen of gepland hadden om te komen kunnen of willen door de coronacrisis niet meer komen. Aan de andere kant zijn er bedrijven waar, doordat de afzet grotendeels wegvalt, geen of minder werk is. Dit geldt zowel voor de agrarische sectoren als die andere sectoren.

Wij geven met deze voorbeeldovereenkomst een richtsnoer voor een definitieve overeenkomst tussen bedrijven die arbeidskrachten willen inlenen en bedrijven die arbeidskrachten willen uitlenen, dit in afstemming met de uit te lenen werknemers.

Deze overeenkomst is door de Werkgeverslijn Land- en Tuinbouw in nauwe afstemming met LTO Noord ontwikkeld op verzoek van de [Taskforce arbeid](#) die is opgericht in verband met de coronacrisis.

Kijk voor meer informatie over arbeid en werkgeverschap ten tijde van de coronacrisis op onze themapagina www.werkgeverslijn.nl/corona. Hier vindt u ook een overzicht van veel gestelde vragen met hun antwoorden.

Heeft u vragen? Dan kunt u terecht bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw via T 088 – 888 66 88 of via info@werkgeverslijn.nl.

Overeenkomst voor collegiale in- en uitleen van arbeid

Overwegende dat:

1. Gezien de corona crisis bedrijven in de land en tuinbouw te maken hebben met een sterke terugval van werk enerzijds. Anderzijds er bedrijven zijn die met een sterk gebrek aan werknemers te maken hebben.
2. Er behoefte is aan heldere afspraken rond werkgevers met een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten, die gebruik wensen te maken van medewerkers van werkgevers met een tijdelijk overschot aan arbeidskrachten.
3. De uitlenende werkgever medewerkers in dienst heeft waar hij tijdelijk geen werk voor heeft. Hij is bereid om de mensen te detacheren bij de inlenende werkgever. Hiermee wordt directe leiding en toezicht en dus de functionele hiërarchie tijdelijk overgezet van uitlener naar inlener. De detachering is niet gericht op overname door de inlener.
4. De werknemer ook specifieke toestemming dient te geven voor de uitlening. De collegiale inlener en -uitlener kunnen er, indien er meerdere werknemers worden uit- en ingeleend, om praktische redenen ook voor kiezen om de gegevens van de betreffende werknemers in een bijlage op te nemen. Hierbij zullen ook de werknemers tekenen voor akkoord.
5. De werknemers uitgeleend worden zónder winstoogmerk zodat uitlener zich niet hoeft te registreren bij de Kamer van Koophandel als uitleenbedrijf. Er zal geen opslag op het uurtarief in rekening gebracht worden. Wél kan een vergoeding gevraagd worden voor de door te maken kosten voor de uitlening. Hiervoor kan een opslag voor administratiekosten in rekening gebracht worden.
6. De uitlener en de inlener beide contact opnemen met hun verzekeraar en afstemmen welke eventuele extra verzekeringen nodig zijn om wederzijdse aansprakelijkheden rond deze detachering, van welke aard dan ook, te verzekeren. Eventuele kosten van de extra verzekeringen komen ten allen tijde voor rekening van de inlener.

Wordt het volgende afgesproken door ondergetekenden:

- I. Naam bedrijf:
- Rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
- Adres:
- Postcode en vestigingsplaats:
- Hierna te noemen: uitlener,
-
- II. Naam bedrijf:
- Rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
- Adres:
- Postcode en vestigingsplaats:
- Hierna te noemen: inlener,
-
- III. Naam werknemer:
- Adres:
- Postcode en woonplaats:
- Geboortedatum:
- hierna te noemen: werknemer

verklaren, een overeenkomst te zijn aangegaan onder de volgende voorwaarden:

Detachering

Artikel 1.

1. Uitlener stelt werknemer aan inlener ter beschikking voor de functie van
2. De arbeidsomvang bij inlener bedraagt fte ofteweluren per week.
3. Uitlener draagt de bevoegdheid tot het geven van opdrachten ten aanzien van de werkzaamheden, waarmee werknemer bij inlener is belast en het toezicht daarop over aan inlener.

Artikel 2.

De detachering vangt aan op en is aangegaan voor de duur van zodat zij eindigt op

Artikel 3.

1. De detachering eindigt bij het verstrijken van de termijn waarvoor zij is aangegaan.
2. Inlener en uitlener zijn gerechtigd deze overeenkomst te beëindigen indien:
 - er sprake is van overmacht;
 - het dienstverband van werknemer bij uitlener wordt beëindigd;
 - in- of uitlener in staat van faillissement wordt verklaard; of aan de in- of uitlenende organisatie een surseance van betaling wordt verleend, dan wel een verzoek daartoe bij een rechtbank wordt ingediend;
 - de zeggenschap over de in- of uitlener direct of indirect aan een derde wordt over gedragen;
 - het bedrijf van de in- of uitlener wordt stilgelegd of geliquideerd;
 - een partij in strijd handelt met de bepalingen van deze overeenkomst.
3. Inlener heeft het recht de overeenkomst op te zeggen wanneer werknemer niet goed functioneert of wanneer de werkzaamheden die werknemer voor inlener verricht hun doel voor inlener hebben verloren.
4. Beëindiging van de detachering krachtens het derde lid geschiedt, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

Arbeidsvoorwaarden

Artikel 4.

1. Werknemer blijft gedurende de detachering in dienst van uitlener. Uitlener blijft ten aanzien van werknemer het bevoegde rechtspositionele gezag.
2. Inlener zal zich houden aan en meewerken aan de procedures die uitlener in verband met de geldende rechtspositie hanteert.
3. Tijdens de looptijd van de detachering gelden de arbeidsvoorwaarden zoals vastgelegd in de tussen uitlener en werknemer geldende arbeidsovereenkomst.

Artikel 5.

Uitlener draagt zorg voor de voldoening van sociale verzekeringspremies, loonbelasting en omzetbelasting die op onderhavige detachering betrekking hebben. Uitlener vrijwaart inlener voor mogelijke aanspraken in dat verband.

Artikel 6.

De wijze waarop werknemer de werkzaamheden vervult, wordt periodiek door inlener geëvalueerd en aan uitlener teruggekoppeld. De jaarlijkse beoordeling vindt plaats door uitlener.

Arbeidsomstandigheden en ongevallen op het werk

Artikel 7.

1. De inlener heeft een zorgplicht naar de werknemer conform hoofdstuk 4 van het Arbeidsomstandighedenbesluit.
2. Uitlener zal alleen tot uitlening over gaan als hij zich er van heeft vergewist dat het werk bij de inlener vergelijkbaar is met het werk dat werknemers bij uitlener uitvoeren.

3. Uitlener en inlener zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de vraag of afdoende in mogelijke arbeidsongeschiktheid problematiek is voorzien. Eventuele meerkosten voor benodigde verzekeringen komen voor rekening van inlener.

Ziekte

Artikel 8.

Werknemer zal zowel de in- en uitlener onverwijld in kennis stellen van ziekte of andere omstandigheden waardoor werknemer feitelijk geen werkzaamheden voor de inlener kan verrichten.

Aansprakelijkheid

Artikel 9.

1. Inlener vrijwaart uitlener voor alle aanspraken van derden wegens schade, direct of indirect, ontstaan door of in verband met de door werknemer voor inlener verrichte werkzaamheden.
2. Inlener vrijwaart de uitlener voor alle aanspraken van werknemer wegens door hem gelede schade, direct of indirect, tijdens of in verband met de voor de inlener verrichte werkzaamheden.
3. De inlener is verantwoordelijk voor de werkzaamheden die de werknemer in zijn opdracht verricht, dit gezien het feit dat werknemer onder leiding en toezicht van de inlener werkt..

Vergoeding, facturering en betaling

Artikel 10.

1. Inlener zal aan uitlener op jaar basis een vergoeding betalen van exclusief btw. Dit bedrag geldt als vergoeding voor alle werkgeverslasten, inclusief de direct aan werknemer toe te rekenen kosten, zoals telefoon,- verblijf- en reiskosten.
2. Gedurende de detachering heeft werknemer als standplaats. Hij declareert zijn eventuele extra reis- en verblijfkosten bij uitlener op basis van de bij uitlener geldende regels. De uitlener factureert deze door factuureert aan de inlener. De reiskostenvergoeding is onbelast en maakt geen deel uit van het loon van de werknemer.

Artikel 11.

De door inlener aan uitlener uit hoofde van deze overeenkomst verschuldigde vergoeding zal maandelijks door uitlener worden gefactureerd.

Artikel 12.

Betaling door inlener van de van de uitlener ontvangen facturen geschiedt binnen veertien dagen na factuurdatum.

Verplichtingen werknemer

Artikel 13.

1. Werknemer is verplicht alle werkzaamheden ten behoeve van inlener naar beste vermogen te verrichten.
2. Werknemer zal zijn werkzaamheden uitvoeren volgens de normen, standaarden en procedures die door inlener worden gehanteerd.
3. Inlener zal werknemer alle informatie en documentatie ter beschikking stellen die nodig is voor de uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden.
4. De werknemer is verplicht, gedurende en na het bestaan van deze overeenkomst, tot geheimhouding, indien werknemer redelijkerwijs kan vermoeden dat door mededeling hiervan in welke vorm dan ook, de belangen van de inlener of diens onderneming kunnen worden geschaad. Ook neemt werknemer geen wachtwoorden, accounts, ideeën, concepten en content mee voor eigen gebruik of gebruik bij de uitlener of een volgende werkgever/eigen bedrijf. Overtreding zal worden beschouwd als een dringende reden voor opzegging van deze overeenkomst, onverminderd het recht van de inlener op volledige schadevergoeding.

Slotbepalingen

Artikel 14.

1. Wijzigingen van of aanvullingen op deze overeenkomst zijn slechts geldig indien deze schriftelijk zijn vastgelegd.
2. Nietigheid van een der bepalingen van deze overeenkomst heeft geen gevolgen voor de overige bepalingen van deze overeenkomst.
3. In geval van nietigheid zullen partijen zich tot het uiterste inspannen om tot een bepaling te komen die niet nietig is en die de bedoeling van partijen zoveel mogelijk weergeeft.
4. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen direct of indirect voortvloeiende uit deze overeenkomst zullen zoveel mogelijk in onderling overleg tussen partijen tot een oplossing worden gebracht.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt op _____
te _____

Handtekening uitlener

Handtekening inlener

Handtekening werknemer