

## **Uitleen personeel door zorgaanbieder één aan aanbieder twee**

Bij het uitleenen van personeel tussen zorgaanbieders spelen een aantal punten:

1. Besmettingsgevaar
2. Betalingsstroom
3. Aansturing/risico

### Ad 1. Besmettingsgevaar

Het lijkt niet wenselijk dat personeel op meerdere plekken tegelijk werkt. Dat vergroot de kans op besmetting. Daarnaast is het wenselijk dat er zo min mogelijk verschillende zorgmedewerkers aan een bed staan. Dat pleit er voor om een medewerker de maximale tijd op een plaats in te zetten.

Kortom, het heeft dus duidelijk de voorkeur dat een persoon op één plaats werkt en niet deels bij zijn eigen werkgever en deels bij een andere werkgever die personeelstekorten heeft.

Zie hiervoor ook het advies dat het RIVM heeft uitgebracht over zorgpersoneel:

“Om verspreiding van coronavirus te voorkomen adviseren we dat iedereen zijn sociale contacten zoveel mogelijk beperkt.

Dat geldt zeker ook voor de langdurige zorg, zoals in verpleeghuizen.

Alle bezoek is in het verpleeghuis verboden om te voorkomen dat er coronavirus geïntroduceerd wordt, dan is het niet consequent als er wel elke dag allemaal nieuwe zorgmedewerkers aan het bed staan. Om zo weinig mogelijk infecties te introduceren of te verspreiden heeft het de voorkeur dat steeds dezelfde groep verpleegkundigen/verzorgenden voor dezelfde groep patiënten zorgt.

Introductie van coronavirus -wat door medewerkers in een andere instelling is opgelopen- kan voorkomen worden door deze medewerkers als zij klachten hebben niet te laten werken of door deze medewerkers als zij klachten hebben een mondneusmasker te laten dragen.”

### Ad 2. Betalingsstroom

Er zijn in elk geval drie opties:

- a. Zorgaanbieder 1 vraagt een bijdrage in het kader van NOW, betaalt het personeel en leent het om niet uit aan zorgaanbieder 2.
  - b. Zorgaanbieder 1 wordt betaald door zijn verzekeraar/zorgkantoor voor zijn beschikbaarheid, betaalt het personeel en leent het om niet uit aan zorgaanbieder 2.
  - c. Zorgaanbieder 1 betaalt het personeel, leent het uit aan zorgaanbieder 2, stuurt een rekening naar zorgaanbieders 2 die de geleverde zorg declareert bij zijn verzekeraars/zorgkantoor.
- Het lijkt wenselijk dat voor zorgpersoneel dat aan het werk blijft een uitkering in het kader van NOW komt. Personeel blijft immers werken.
  - Het lijkt het meest makkelijk om te kiezen voor optie b. Dat vergt geen rompslomp als het rondsturen van declaraties. Voorkomen moet echter worden dat zorgaanbieder 2 in het kader van extra coronakosten een bedrag per coronapatiënt krijgt inclusief personeelskosten, terwijl hij deels werkt met gratis personeel.
  - Een complicatie bij optie b is ook wat er gebeurt als een medewerker bij zorgaanbieder 2 meer uren gaat draaien dan bij instelling 1. Wie betaalt dan de overwerkvergoeding.
  - Bij het vormgeven van de werkwijze is het handig om rekening te houden met twee aanpalende opties:
    - Zorgpersoneel dat nu niet werkt en bereid zijn nu in te springen. Die moeten salaris krijgen
    - Zorgpersoneel dat elders werkt, nu thuis zit met doorbetaald loon, en nu bereid is bij te springen in d zorg.

- Bij optie 1 is de vraag of we nog met SZW moeten verkennen hoe we kunnen voorkomen dat werkgevers gebruik maken NOW, ook al hebben we een andere voorkeursroute. Dit raakt discussie over afstemming SZW-regeling en VWS-regelingen Daarover is contact gelegd tussen MEVA en Z.
- Een ander aandachtspunt is de BTW. Als werkgever 1 personeel om niet uitleent is geen BTW verschuldigd; Als werkgever 1 personeel uitleent en een rekening stuurt is wel BTW verschuldigd (tenzij Financiën instemt met het in dit geval afzien van BTW).

Alles overziend lijkt optie 2 de meest aantrekkelijke. Dit vergt wel heldere afspraak over hoe compensatie aan aanbieders plaatsvindt waar het binnen past. Zonder heldere afspraak kan uitleen bemoeilijkt worden.

### Ad 3. Aansturing/risico: voorwaarden collegiale inleen

In de situatie zoals beschreven onder b. kunnen werkgevers personeel uitwisselen onder de voorwaarden van collegiale inleen. Hierbij gelden de volgende aandachtspunten:

- *hoe moet dit juridisch tussen de twee werkgevers worden vastgelegd*

Hier gelden geen algemene eisen voor. Wel kan het belangrijk zijn om dit in een overeenkomst vast te leggen, met de mededeling dat er sprake is van collegiale inlening en tegen welke voorwaarden. Juridisch is er sprake van collegiale inlening als het sprake is van 'het bij wijze van hulpbetoon zonder winstoogmerk ter beschikking stellen van arbeidskrachten, die bij degene, die hen ter beschikking stelt, ten behoeve van arbeid in diens onderneming in dienst zijn'. Er moet dus sprake zijn van een werknemer die normaal in de onderneming van de uitlener werkt en er mag geen sprake zijn van een winstoogmerk. Ook dient de arbeidskracht door de inlenende partij niet verder te worden doorgeleend aan een andere partij. In de literatuur wordt een kleine opslag op de loonkosten toegestaan.

- *hoe moet dit arbeidsvoorwaardelijk worden onderbouwd (contracten e.d.)*

Juridisch is er dus sprake van collegiale inlening als het sprake is van 'het bij wijze van hulpbetoon zonder winstoogmerk ter beschikking stellen van arbeidskrachten, die bij degene, die hen ter beschikking stelt, ten behoeve van arbeid in diens onderneming in dienst zijn'. Dit betekent dat de werknemers die normaal bij de ene werkgever, tijdelijk uitgeleend worden aan een ander bedrijf. In dat geval blijft de werknemer gewoon in dienst bij zijn werkgever en dus onder de cao vallen waar het uitlenende bedrijf onder valt. De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs is ook niet van toepassing in dit geval.

- *welke salarisgebouw kan en mag worden aangehouden? Is er een aanvulling mogelijk vanuit wet- en regelgeving?*

- De intercollegiaal uitgeleend werknemer blijft gewoon in dienst bij zijn huidige werkgever en waarschijnlijk ook in de functie die hij bij dit bedrijf uitoefende. Werkgever en werknemer dienen met elkaar in overleg te treden over de redelijkheid van een loonaanvulling. Daarnaast kunnen hier afspraken over zijn gemaakt in de cao. Dit is aan cao-partijen om te beoordelen.
- o hoe zit het met de aansprakelijkheid bij 1. bedrijfsongevallen of bij 2. ziekte
- Bij bedrijfsongevallen moet beoordeeld worden wie aansprakelijk is op grond van 7:658 BW. De inlener kan daar dus aansprakelijk zijn voor de werkzaamheden die hij in gezag laat uitoefenen, op grond van het vierde lid: Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De formele werkgever kan door de werknemer ook worden aangesproken. Het is handig hier van tevoren goede afspraken over te maken.

