

Ref. nr.	Label	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Inhoud	Verduidelijkingsvraag gedetacheerden	<p>Hierbij nog een paar verduidelijkingsvragen m.b.t. de gedetacheerde 2 medewerkers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vista college betaald de salarissen aan deze medewerkers en stuurt ons per kwartaal een factuur over deze loonkosten, klopt dit. 2. Wij kunnen de daadwerkelijke werkuren van deze medewerkers conform de uurtarieven uit het prijzenblad bij u in rekening brengen, klopt dit. 3. Na 6 maanden ziekte drukt de medewerker weer op u en niet meer op ons. Betreft dit een aangesloten periode van 6 maanden en hoe gaat u om met een medewerker die zich, als voorbeeld, 2 maanden ziek is, 2 maanden beter, 2 maanden ziek (of andere frequenties) dit betreft namelijk een open einde constructie. 4. U betaald de salarissen aan deze medewerkers en stuurt ons per kwartaal een factuur voor deze loonkosten terwijl wij bij (langdurige) ziekte wel moeten zorgen voor vervanging waarbij wij die uren niet in rekening mogen brengen bij u. Stopt u tijdens deze periode dan ook met het factureren van de loonkosten omdat wij anders tijdens de eerste zes maanden met dubbele kosten worden geconfronteerd en hoe gaat u om met de situatie frequent ziek/beter/ziek. 5. Die periode van 6 maanden waarna de medewerker weer op u drukt, is dat per jaar of over de contracttermijn of over een andere termijn. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Correct 2. Correct 3. Wanneer een ziekmelding gedaan wordt, men zich weer beter meldt, maar binnen vier weken weer ziekmeldt, geldt dit als één ziekmelding. Is de tussenliggende periode langer, zijn dit verschillende ziekmeldingen. 4. VISTA stopt niet met het factureren van de loonkosten. Dit zou in reguliere bedrijfsvoering niet anders zijn; wanneer een medewerker ziek wordt, wordt het salaris ook doorbetaald en moet er iemand anders worden ingezet. Met betrekking tot de frequentie, zie punt 3 van deze vraag. 5. De periode van zes maanden is niet afhankelijk van een jaar of jaarovergang of andere termijn. Mocht de medewerker ziek zijn op het moment dat de overeenkomst tussen Oprachtnemer en VISTA college beëindigd wordt (welke reden dan ook) vervalt ook op dat moment de verplichting van Oprachtnemer.
2	Juridisch	Verduidelijkingsvraag n.a.v. vraag en antwoord 4 van Nvl 2	<p>Bij detachering bestaat er een overeenkomst tussen de opdrachtgever (inlener) en de uitlener. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met de uitlener en slechts een feitelijke relatie met de opdrachtgever. Op grond van wetgeving en jurisprudentie kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst bij een overeenkomst waar iets anders boven staat dan 'arbeidsovereenkomst', maar waarbij het geheel wel heel erg lijkt op een arbeidsovereenkomst. In dat geval kunnen vanwege de omstandigheden van het geval toch de regels van de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. Het gevolg is dat een gedetacheerde feitelijk in dienst is van de uitlener. De Hoge Raad heeft zich gebogen over de vraag wanneer er sprake is van een overeenkomst van opdracht of van een arbeidsovereenkomst. Indicaties waarbij een arbeidsovereenkomst wordt vermoed zijn:</p> <p>- De verhouding tussen opdrachtgever en uitlener: De bedoeling die partijen zelf in de (considerans van) de overeenkomst zetten is niet altijd van belang. Om de bedoeling van contractspartijen duidelijk te maken, wordt tevens gekeken hoe de overeenkomst wordt uitgevoerd. Is er een gezagsverhouding? Hoe wordt gefactureerd? Mag de 'werknemer' andere opdrachten aannemen? Wordt de bezoldiging/loon doorbetaald tijdens ziekte? Zijn er afspraken gemaakt over vakantie en verlof?</p>	<p>De salariskosten worden per kwartaal in rekening gebracht bij inschrijver. VISTA college betaalt echter de salarissen van deze personen rechtstreeks aan deze personen. Overige kosten o.a. uniform, bijscholing zijn voor kosten van inschrijver. Deze kosten mogen verdisconteerd worden in het op te geven uurtarief.</p>

- Gezagsverhouding:

Indien de bedoeling van de contractspartijen niet was dat een arbeidsovereenkomst werd gesloten, kan toch over een arbeidsovereenkomst worden gesproken, indien er een duidelijke gezagsverhouding was. Indicaties voor een gezagsverhouding zijn:

o Instructies geven over uitvoering werkzaamheden.

o De werkzaamheden die de werkende bij de opdrachtgever verricht, worden bij deze opdrachtgever ook verricht door mensen in dienstbetrekking.

o De werkzaamheden zijn een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de uitlener.

o De werkende krijgt functioneringsgesprekken met de uitlener.

o De werkende moet (verplicht) bedrijfstrainingen of bijscholingscursussen volgen.

o De werkende is verplicht om werkkleding, bedrijfskleding, een uniform van de uitlener te dragen met daarop een bedrijfslogo van de uitlener.

o De uitlener betaalt inkomen aan de werkende (ook bij ziekte en ongeval).

o De uitlener start een verzuimtraject bij ziekte van de werkende.

o De werkende krijgt doorbetaald (door uitlener) als hij met vakantie gaat.

o De uitlener is aansprakelijk voor schade (aan derden) die de werkende heeft veroorzaakt.

Gelet op bovenstaande komen wij tot de conclusie dat de taken die VISTA college wil uitbesteden aan inschrijver taken zijn die bij een formele werkgever thuishoren. Het risico van deze constructie is dat gesteld kan worden dat de overeenkomst die de werknemer heeft geen detacheringsovereenkomst is maar dat dit gekwalificeerd wordt als een arbeidsovereenkomst. Dit maakt de figuur 'detachering' niet geschikt om invulling te geven aan de wens van VISTA college om haar eigen medewerkers in te laten zetten door inschrijver waarbij inschrijver tevens verantwoordelijk is voor het dragen van de kosten van deze medewerkers. Wanneer het de wens van het VISTA college is om de betreffende medewerkers niet bij inschrijver in dienst te laten komen moeten een aantal zaken in de gezagsverhouding gescheiden blijven tussen inschrijver en VISTA college. Er mag in ieder geval geen sprake zijn van loonbetaling door inschrijver aan medewerker en er mag geen verzuimbegeleiding plaatsvinden. Gaat u daarom akkoord met het wijzigen van de eisen in die zin dat VISTA college verantwoordelijk is voor het dragen van de kosten van deze medewerkers? Indien nee, welke maatregelen gaat VISTA college treffen om te voorkomen dat de overeenkomst met de 'gedetacheerde' beveiligers geacht wordt een arbeidsovereenkomst te zijn met inschrijver?