

**Model – detacheringsovereenkomst primair onderwijs**

Deze model-detacheringsovereenkomst is gemaakt door Verus.

Het model biedt een basis om een overeenkomst van detachering aan te gaan. Verus kan alleen verantwoordelijkheid dragen voor aanpassingen in de concrete situatie, wanneer daarover – voorafgaand aan het sluiten van de detacheringsovereenkomst – advies is gevraagd aan onze adviseurs. Zij zijn u graag van dienst.

Achterin vindt u een toelichting bij de modelovereenkomst.

**Model-detacheringovereenkomst**

Ondergetekenden

1. Het bestuur van de Vereniging/Stichting ………………………... , gevestigd te ……………, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door……………………(naam), ……………..(functie) van het …………………….(naam school) (hierna: …………………..of uitlener).
2. Het bestuur van de Vereniging/Stichting………………………….,gevestigd te ……………, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door……………………(naam), ……………..(functie) van het …………………….(naam school) (hierna: …………………..of inlener).
3. De heer/mevrouw………………, woonachtig te ………………… met BSN ……………… (hierna, de heer/mevrouw …………..of gedetacheerde).

Tezamen hierna te noemen: partijen

Overwegende:

*Invullen bedoeling van partijen, nut en noodzaak van het inlenen van de werkzaamheden, korte omschrijving van het project.*

verklaren een overeenkomst te zijn aangegaan voor het ter beschikking stellen van personeel (hierna te noemen: detachering) met inachtneming van de navolgende voorwaarden:

De uitlener detacheert de bij haar in functie van ………… in dienst zijnde werknemer bij de inlener voor de functie vermeld onder artikel 1.

**Functie**

Artikel 1. De gedetacheerde vervult bij de inlener de functie van ……………………. Een beschrijving van de functie en van de taakstelling is vóór de aanvang van de detachering voorgelegd en wordt door de gedetacheerde onderschreven.

Artikel 2. De uitlener machtigt de inlener tot het geven van opdrachten en aanwijzingen aan de gedetacheerde ten aanzien van de onder artikel 1 vermelde taakstelling en het toezicht daarop. De gedetacheerde is voor de uitvoering van zijn/haar werkzaamheden verantwoording verschuldigd aan de inlener.

Artikel 3. De gedetacheerde verklaart onder erkenning van de in artikel 2 omschreven machtiging de in artikel 1 vermelde werkzaamheden bij de inlener naar beste vermogen te zullen verrichten in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de school en zich daarbij te zullen houden aan de aanwijzingen en/of reglementen van de inlener.

Artikel 4. Omtrent de concrete invulling van arbeids- en rusttijden zijn tussen de inlener en de gedetacheerde vóór de aanvang van de detachering afspraken gemaakt.

**Duur van de detachering**

Artikel 5. De detachering is van kracht met ingang van ………………….. en eindigt van rechtswege op ………………….., tenzij partijen overeenkomen de overeenkomst voort te zetten.

Artikel 6. Indien partijen een verlenging van de detacheringsperiode overwegen, verplichten zij zich drie maanden voor het verstrijken van de detacheringsperiode met elkaar in overleg te treden. Vervolgens dient door partijen schriftelijk bevestigd te worden dat de overeenkomst wordt voortgezet en voor welke periode dat geschiedt.

**Omvang**

Artikel 7. De omvang van de detachering bedraagt ..... fte.

**Voortijdige beëindiging**

Artikel 8. De detachering eindigt met het verstrijken van de periode waarvoor deze werd aangegaan.

Artikel 9. Tussentijdse beëindiging van de tewerkstelling bij de inlener is slechts mogelijk met instemming van alle partijen, tenzij:

1. De gedetacheerde ontslag door de uitlener wordt verleend of op eigen verzoek ontslag neemt. In dat geval nemen partijen de voor de arbeidsovereenkomst van gedetacheerde geldende opzegtermijn in acht;
2. Een der partijen gemotiveerd kan aantonen dat het niet van haar verlangd kan worden dat de detachering voortgezet wordt. In deze situatie nemen partijen een opzegtermijn van een maand in acht.

**Rechtspositie, salaris en onkostenvergoeding**

Artikel 10. Detachering van de werknemer brengt geen wijzigingen mee in diens rechtpositie bij de uitlener. De gedetacheerde kan na afloop van de detacheringsperiode aan deze overeenkomst geen rechten ten opzichte van de inlener ontlenen.

Artikel 11. De uitlener betaalt de gedetacheerde gedurende de detacheringsperiode zijn salaris, uitkeringen en vergoedingen waarop deze krachtens de arbeidsovereenkomst met de uitlener recht heeft. Tevens vergoedt de uitlener aan de gedetacheerde de gemaakte kosten in verband met het uitvoeren van de werkzaamheden bij de inlener. De gedetacheerde heeft terzake geen vordering op de inlener.

Artikel 12. De kosten die de uitlener voor het tussen haar en de gedetacheerde bestaande dienstverband, over de detacheringsperiode en naar rato van de omvang van de detachering maakt, worden door de inlener rechtstreeks aan de uitlener vergoed. De vergoeding wordt maandelijks voor de ….ste vastgesteld op basis van de gewerkte uren en de salarisspecificatie en is inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.

De vergoeding bestaat uit:

1. Brutoloonkosten inclusief werkgeverslasten inclusief de periodieke verhogingen conform de toepasselijke CAO-PO.
2. Vergoedingen waarop de gedetacheerde op grond van zijn arbeidsovereenkomst recht heeft, waaronder de vaste vergoeding woon-werkverkeer ten behoeve van de gedetacheerde voor het reizen naar de instelling van de inlener conform de CAO-PO. Over de vergoeding woon-werkverkeer maken de uitlener en de inlener afspraken.
3. Eventuele extra gemaakte kosten van gedetacheerde in verband met het uitvoeren van de werkzaamheden bij de inlener. De uitlener vergoedt deze kosten aan de gedetacheerde conform de door hem vastgestelde regels omtrent deze vergoeding.

Het is partijen niet duidelijk of over de in lid 1 van dit artikel genoemde vergoeding BTW in rekening dient te worden gebracht. Inlener vrijwaart de uitlener tegen eventuele aanspraken van de Belastingdienst, zoals (naheffings-)aanslagen BTW en boetes, in verband met de in lid 1 van dit artikel genoemde vergoeding.

**Afwezigheid wegens ziekte of verlof**

Artikel 13. Bij afwezigheid van de gedetacheerde wegens ziekte of verlof zal in overleg met de uitlener door de inlener worden voorzien in diens vervanging. Hierbij is de geldende regelgeving voor de uitlener (zowel wat betreft rechtspositie als verzekeringsvorm) uitgangspunt. De inlener geeft de melding van afwezigheid per ommegaande door aan de uitlener in verband met de declaratie bij het Vervangingsfonds.

Artikel 14. De kosten van vervanging komen voor rekening van de uitlener die deze kosten vervolgens (afhankelijk van de verzekeringsvorm) kan declareren bij het Vervangingsfonds.

Een eventueel daaruit voortvloeiende toeslag in het kader van de premiedifferentiatie komt voor rekening van de uitlener/inlener (ter keuze).

Artikel 15. Meldingen van ziekte en herstel geschieden door de gedetacheerde zowel bij de uitlener als de inlener. De gedetacheerde is verplicht het ziekteverzuimprotocol van de uitlener na te leven.

Artikel 16. De uitkeringskosten van degene die de gedetacheerde bij de uitlener gedurende de detacheringsperiode vervangt, komen voor rekening van de uitlener/inlener (ter keuze, zie toelichting).

**Aansprakelijkheid**

Artikel 17. De inlener is verplicht de zorgvuldigheid zoals genoemd in artikel 7:658 BW jegens de gedetacheerde in acht te nemen.

Artikel 18. De inlener zal de uitlener vrijwaren van aanspraken jegens de uitlener wegens het niet nakomen van de verplichtingen genoemd in artikel 7:658 BW.

Artikel 19. De uitlener is niet aansprakelijk voor schade die de gedetacheerde mocht veroorzaken aan derden bij de uitoefening van de werkzaamheden voor de inlener. De inlener zal zijn WA-verzekering tevens van toepassing laten zijn op de hiervoor bedoelde schade.

Artikel 20. De inlener zal de uitlener vrijwaren voor alle aanspraken van derden in verband met handelingen, waaronder begrepen enig nalaten van de gedetacheerde in het kader van de uitvoering van zijn werkzaamheden voor de inlener.

Artikel 21. De uitlener is niet aansprakelijk voor schade die de gedetacheerde mocht veroorzaken bij de inlener.

Artikel 22. De gedetacheerde is niet aansprakelijk voor schade die hij/zij mocht veroorzaken aan de inlener of aan derden bij de uitoefening van de werkzaamheden voor de inlener, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid.

**Slotbepalingen**

Artikel 23. Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst, voor zover van belang voor de inlener, anders dan voortvloeiend uit een wetswijziging dan wel wijzigingen in de CAO-PO of in de bekostigingsvoorwaarden, binden de inlener niet dan na zijn schriftelijke instemming met de betreffende wijzigingen.

Artikel 24. Wijzigingen in de detacheringsovereenkomst, voor zover de gedetacheerde rechtstreeks in zijn belang getroffen wordt, binden de gedetacheerde niet dan na zijn schriftelijke instemming met de betreffende wijzigingen.

Artikel 25. Indien en voor zover enige bepaling in deze overeenkomst niet (langer) verenigbaar blijkt te zijn met de bekostigingsvoorwaarden, andere wettelijke voorschriften of de toepasselijke CAO, treedt die bepaling buiten werking en wordt omtrent een vervangende bepaling tussen partijen overleg gevoerd.

Artikel 26. De bepalingen uit de CAO-PO zijn van overeenkomstige toepassing.

In drievoud opgemaakt en ondertekend:

Een afschrift van de overeenkomst wordt aan de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde gehecht.

Voor akkoord: Voor akkoord: Voor akkoord:

Namens uitlenende organisatie: Namens inlenende organisatie: Gedetacheerde:

Handtekening Handtekening Handtekening

---------------------------------- ---------------------------------- -------------------------

de dato de dato de dato

**Toelichting model-detacheringsovereenkomst**

**Algemeen**

Naast benoeming bij een school of centrale dienst bestaat de mogelijkheid om personeel tijdelijk te detacheren bij een school of instelling van een andere werkgever. In de CAO-PO is in artikel 3.22 opgenomen dat de werknemer op zijn verzoek of met zijn instemming voor bepaalde tijd kan worden belast met werkzaamheden bij een werkgever van een andere instelling of instellingen dan wel buiten het onderwijs.

Detachering houdt in dat de bestaande dienstverhouding bij het schoolbestuur blijft gehandhaafd. Voor de betrokken werknemer verandert er niets in zijn rechtspositie en primaire arbeidsvoorwaarden.

Detachering biedt voordelen zowel voor de scholen als de betrokken personeelsleden. De schoolorganisaties kunnen gebruik maken van een flexibele personele inzet. Werknemers kunnen kennis maken met een andere werkplek zonder al hun schepen achter zich te moeten verbranden.

Bij detachering zijn de volgende drie partijen betrokken:

* de werknemer, die gedetacheerd wordt (de gedetacheerde);
* de oorspronkelijke werkgever, waarbij de gedetacheerde in dienst is (de uitlener);
* de werkgever, waar de gedetacheerde te werk wordt gesteld (de inlener).

Gelet op het vrijwillige karakter van detachering is het noodzakelijk, dat de betrokken werknemer akkoord gaat met de voorwaarden waaronder de detachering plaatsvindt. De gedetacheerde ondertekent daarom mede de overeenkomst, die de uitlener met de inlener dient te sluiten. Ook deeltijddetachering behoort tot de mogelijkheden.

In de detacheringovereenkomst worden de volgende onderwerpen geregeld:

* de rechten en plichten van de inlener en uitlener ten opzichte van elkaar en
* de rechten en plichten van de gedetacheerde ten opzichte van de inlener en de uitlener (werkzaamheden, werktijden, reiskosten, verlofregeling etc.).

Detachering binnen het onderwijs is niet in strijd met de voorrangsbenoemingsverplichting, aangezien er geen sprake is van benoeming bij de inlener. Betrokkene blijft in dienst bij de uitlener. Bij benoeming van degene die tijdelijk voor de gedetacheerde waarneemt, moet de voorrangsbenoemingensverplichting wel in acht worden genomen.

**Artikelsgewijze toelichting**

**Artikel 2 t/m 4: de verhouding van gedetacheerde tot uitlener en inlener**

De benoeming van de betrokken werknemer bij de uitlener blijft onverkort gehandhaafd. Alleen de gezagsverhouding ten opzichte van betrokkene gaat voor de duur van de detachering over op de inlener. De inlener wordt bevoegd opdrachten en aanwijzingen aan de gedetacheerde te geven met betrekking tot diens werkzaamheden.

**Artikel 10: rechtspositie (rechtspositionele maatregelen)**

De gezagsverhouding met de werknemer gaat voor de duur van de detacheringovereenkomst over op de inlener die in verband met diens werkzaamheden aanwijzingen en opdrachten kan geven aan de gedetacheerde. Rechtspositionele maatregelen kunnen ingevolge de Akte van benoeming slechts door of namens het bevoegd gezag worden genomen. Wanneer er sprake is van een conflict of disfunctioneren dient de inlener contact op te nemen met de uitlener. Laatstgenoemde is tenslotte als werkgever van de gedetacheerde bevoegd om jegens deze rechtspositionele maatregelen te treffen. Tussentijdse beëindiging van de detachering is slechts mogelijk wanneer de uitlener en de inlener dit gezamenlijk overeenkomen of wanneer de werknemer wordt ontslagen uit zijn betrekking bij de uitlener. Voor het overige kan worden verwezen naar artikel 2, eerste lid van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, waaruit volgt dat wanneer er zich gedurende de detachering problemen voordoen, partijen verplicht zijn zich jegens elkaar te gedragen overeenkomstig de eisen van redelijkheid en billijkheid.

**Artikel 11: salarisbetaling**

Terwijl de werkzaamheden worden verricht bij de inlener blijft de gedetacheerde in dienst van de uitlener voor wiens rekening ook de loonkosten blijven. De uitlener zal derhalve de salarisbetaling aan de gedetacheerde op de gebruikelijke wijze voortzetten.

**Artikel 12: vergoeding kosten aan uitlener**

De loonkosten blijven voor rekening van de uitlener. Afhankelijk van de concrete situatie zal met de inlener worden overeengekomen, dat deze voor de kosten van de detachering aan de uitlener een (kostendekkende) vergoeding betaalt.

Aangezien de detachering met zich mee kan brengen dat de afstand tussen de woning en de werkplek groter wordt, moeten inlener en uitlener afspraken maken over een eventuele vergoeding van de extra reiskosten aan de gedetacheerde.

Het is onduidelijk of over de in rekening gebrachte vergoeding BTW is verschuldigd. In verband hiermee is een vrijwaringsclausule opgenomen.

De staatssecretaris van Financiën heeft in juli 2009 in een brief gericht aan de Tweede Kamer aangegeven onder welke voorwaarden het uitlenen van personeel is vrijgesteld van BTW. Dit naar aanleiding van uitspraken van het Hof Den Haag van 15 januari 2009 en 6 maart 2009.

Het uitlenen (detacheren) van onderwijzend personeel is vrijgesteld van btw als voldaan wordt aan de volgende drie voorwaarden.

1. De detachering vindt plaats door een onderwijsinstelling aan een andere onderwijsinstelling;
2. De detachering is onontbeerlijk voor het verlenen van onderwijs door de inlenende onderwijsinstelling;
3. De detachering strekt er niet in hoofdzaak toe extra opbrengsten te verkrijgen met prestaties die worden verricht in rechtstreekse mededinging met commerciële ondernemers die aan de heffing van btw zijn onderworpen.

De staatssecretaris geeft in zijn brief aan wanneer aan deze voorwaarden wordt voldaan.

1. *Detachering door een onderwijsinstelling aan een andere onderwijsinstelling*

Hiervan is sprake als de detachering plaatsvindt door en aan een onderwijsinstelling als bedoeld in artikel 11 lid 1 sub o van de Wet op de omzetbelasting 1968.

1. *Detachering onontbeerlijk is voor het verlenen van onderwijs door de inlenende onderwijsinstelling*

Aan deze voorwaarde wordt voldaan als de detachering van onderwijzend personeel van zodanige aard of kwaliteit is dat zonder die terbeschikkingstelling de gelijkwaardigheid van het onderwijs wat betreft niveau en kwaliteit bij de inlenende onderwijsinstelling niet is verzekerd. Het gedetacheerde onderwijzend personeel moet beschikken over een zodanig kwalificatieniveau dat de inlenende onderwijsinstelling daarmee kan voldoen aan haar onderwijsverplichting.

Omstandigheden die van belang zijn geweest in de uitspraak van het Hof Den Haag zijn:

* 1. het gedetacheerde onderwijspersoneel heeft met het oog op het verwerven van kwaliteit bij de uitlenende onderwijsinstelling een op de Wet BIO gebaseerde (strenge) sollicitatie- dan wel selectieprocedure gevolgd en
  2. het gedetacheerde onderwijspersoneel wordt bijgeschoold door de uitlenende onderwijsinstelling en wordt in hun ontwikkeling gevolgd door middel van functioneringsgesprekken om het kwaliteitsniveau te behouden.

1. *Detachering strekt niet in hoofdzaak tot het verkrijgen van extra opbrengsten* Hier wordt aan voldaan als:
   1. Het detacheren van onderwijzend personeel een bijkomende activiteit is van de uitlenende onderwijsinstelling, waarbij het onderwijzend personeel dat naar verwachting niet kan worden ingezet voor de primaire onderwijsactiviteit van deze instelling tegen vergoeding wordt uitgeleend aan een andere onderwijsinstelling. Hierbij kan gedacht worden aan boventallig onderwijzend personeel.
   2. Het aantal gedetacheerde leerkrachten klein is ten opzichte van het aantal leerkrachten dat onderwijs geeft bij de uitlenende instelling.
   3. Alleen de brutoloonkosten worden doorberekend die de uitlenende onderwijsinstelling maakt voor het gedetacheerde onderwijzend personeel.

Heeft de onderwijsinstelling wel de bedoeling om extra opbrengsten te genereren dan geldt een tweede eis voor de btw-heffing. Deze eis houdt in dat het detacheren van onderwijzend personeel belast is met btw als daarmee in concurrentie wordt getreden met commerciële ondernemingen die vergelijkbaar personeel uitlenen.

**Artikel 13 t/m 15: vervanging**

Wanneer de gedetacheerde werkzaam is bij een school van de inlener en hij ziek wordt of verlof krijgt, kan de uitlener de kosten van diens vervanger eventueel declareren bij het Vervangingsfonds en op deze manier zorg dragen voor de salariskosten van een vervanger. Een eventueel daaruit voortvloeiende hogere premie in het kader van het Vervangingsfonds komt dan voor rekening van de uitlener. In de detacheringovereenkomst dienen over deze extra kosten afspraken gemaakt te worden.

Aangezien betrokkene gedurende de detachering benoemd blijft bij de uitlener en zijn personeelsregistratie daar blijft plaatsvinden is het van belang, dat de gedetacheerde behalve bij de inlener ook bij de uitlener melding doet van ziekte en herstel. Deze dubbele melding is nodig in verband met een eventuele declaratie van de vervangingskosten bij het Vervangingsfonds. In de akte van benoeming van de vervanger moet duidelijk worden aangegeven, dat deze de gedetacheerde vervangt bij de inlener. Ook in andere gevallen (o.a. verlof, geneeskundige keuring, periodieke salarisverhoging en jubileumgratificatie) dient steeds in acht genomen te worden, dat de gedetacheerde in dienst is bij de uitlener en dat diens personeelsregistratie dus daar moet plaatsvinden.

**Artikel 16: werkloosheidsrisico**

Degene die voor de gedetacheerde waarneemt in diens oorspronkelijke functie bij de uitlener, kan tijdelijk worden benoemd in verband met tijdelijke afwezigheid van de gedetacheerde. De kosten die met de waarneming gemoeid zijn komen niet in aanmerking voor bekostiging ten laste van het Vervangingsfonds. Deze kosten kunnen worden gedekt door de vergoeding die de uitlener van de inlener ontvangt.

Wanneer de tijdelijke waarnemer van de gedetacheerde werkloos wordt bij terugkomst van de gedetacheerde op zijn werkplek bij de uitlener zal het Participatiefonds de werkloosheidsuitkering van de waarnemer niet vergoeden aan de uitlener, omdat het Participatiefonds detachering in het algemeen aanmerkt als “eigen beleid” van de uitlener. Daarom wordt aanbevolen in de detacheringovereenkomst vast te leggen, dat eventuele uitkeringskosten van de waarnemer van de gedetacheerde voor rekening komen van de inlener dan wel van de uitlener, in het geval het Participatiefonds de uitkering van de waarnemer niet vergoedt aan de uitlener na beëindiging van de detachering.

**Artikel 17 t/m 22: aansprakelijkheid**

Op grond van artikel 6:170 van het Burgerlijk Wetboek (BW) is het bevoegd gezag aansprakelijk voor schade die aan derden wordt toegebracht door personeelsleden in de vervulling van hun taak, tenzij die schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van dat personeelslid. Voorwaarde is dat het bevoegd gezag uit hoofde van de dienstbetrekking zeggenschap heeft over de taken waarmee de schade samenhangt. Omdat de juridische gezagsverhouding en niet het dienstverband bepalend is voor de wettelijke aansprakelijkheid jegens derden, kan een werknemer, die op grond van detachering werkzaam is op een school van de inlener, in dit verband gelijk worden gesteld met een werknemer die is benoemd bij de inlener. De inlener is dus met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:170 van het BW aansprakelijk voor schade die door de gedetacheerde wordt veroorzaakt. Het is derhalve van belang de zeggenschap nauwkeurig vast te leggen in de detacheringovereenkomst.