

Bijlage : detacheringstoolkit

A. Handleiding detachering zieke werknemer bij een andere werkgever

Handleiding voor werkgevers voor het detacheren van zieke werknemers ter bevordering van re-integratie bij een andere werkgever

Versie werkgever

Als uw werknemer ziek is, heeft u als werkgever te maken met allerlei regels en verplichtingen. U moet uw werknemer tot maximaal twee jaar loon doorbetalen. Samen met uw werknemer doet u er alles aan om te bereiken dat hij zo snel mogelijk weer aan de slag kan. In eerste instantie is uw inspanning gericht op terugkeer in de eigen functie, eventueel met aanpassingen. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan zoekt u naar ander passend werk in uw bedrijf.

Als werkhervatting in de eigen functie niet meer mogelijk is en er geen andere passende functie voor uw zieke werknemer in uw bedrijf te vinden is, wordt van u verwacht dat u re-integratie bij een andere werkgever in gang zet, ook wel genoemd re-integratie tweede spoor. De diverse [Poortwachterscentra](#) en re-integratiebedrijven kunnen u hierbij de helpende hand bieden. Een van de mogelijkheden is dat uw werknemer wordt gedetacheerd bij een andere werkgever die passend werk voor hem heeft. In deze handleiding leest u hoe u uw werknemer kunt detacheren bij een andere werkgever.

Waarom detachering bij andere werkgever?

Als uw werknemer wegens ziekte zijn werk niet meer kan uitoefenen en voor hem geen ander passend werk aanwezig is, dan moet u samen met hem op zoek naar werk buiten uw bedrijf. Veel zieke werknemers zijn huiverig om bij een andere werkgever in dienst te treden, omdat zij daarmee bestaande rechten kunnen verspelen. Daarnaast kunnen werkgevers terughoudend zijn om een zieke werknemer in dienst te nemen omdat zij financiële risico's vrezen voor het geval de werknemer opnieuw wegens ziekte uitvalt (in de eerste twee ziektejaren ontstaat er nog geen recht op een [no-riskpolis](#) om de kosten van loondoorbetaling te compenseren). De terughoudendheid van werknemers en werkgevers kan worden opgeheven door niet meteen een dienstverband aan te gaan, maar eerst een detacheringsovereenkomst.

Wat zijn de voordelen van detachering bij andere werkgever?

Detachering is een instrument om de doorstroom naar regulier werk bij een andere werkgever te stimuleren. Het biedt voor iedereen voordelen:

- Uw loonkosten kunnen (voor een deel) worden gecompenseerd als de inlenende werkgever aan u een inleenvergoeding betaalt voor de werkzaamheden die de werknemer voor hem verricht;
- De werknemer kan relatief snel aan de slag in passend werk. Dat voorkomt dat hij buiten het arbeidsproces komt te staan als u geen passend werk voor hem heeft. Uw werknemer kan verder ervaring opdoen in ander werk bij een andere werkgever, zonder dat zijn

arbeidsrechtelijke positie verandert. Hij blijft formeel bij u in dienst zolang de detachering duurt;

- De inlenende werkgever kan voor een bepaalde periode kennismaken met een potentiële werknemer zonder dat hij daarbij financieel risico loopt als de werknemer ziek wordt¹.
- De inlenende werkgever kan in aanmerking komen voor de no-riskpolis als hij de werknemer na de claimbeoordeling in dienst neemt; hij wordt dan de nieuwe werkgever;
- Een detachering kan een oplossing bieden als een werknemer wegens ziekte tijdelijk zijn werk niet kan doen en er op dat moment geen passend ander werk voor hem in het bedrijf aanwezig is.

Wanneer re-integratie bij andere werkgever?

Het moment waarop u in overleg met uw werknemer en arbo-arts of bedrijfsarts de re-integratie van uw werknemer richt op werk buiten uw bedrijf, kan per geval verschillen.

In sommige situaties kan het al in een vroeg stadium duidelijk zijn dat hervatten in het eigen bedrijf niet meer mogelijk is. Dat zal veel voorkomen in kleine bedrijven met weinig variatie in werk. Grote bedrijven hebben voor hun zieke werknemer meer mogelijkheden om naar ander passend werk binnen het bedrijf te zoeken. Zij stellen dan pas na verloop van tijd vast dat re-integratie tweede spoor aan de orde is.

Er zijn veel mogelijkheden om de re-integratie tweede spoor aan te pakken. U kunt bijvoorbeeld bij collega werkgevers informeren of zij passend werk voor uw werknemer hebben. U kunt ook een re-integratiebedrijf inschakelen dat ervoor zorgt dat uw werknemer elders aan de slag kan gaan. De werknemer kan ook zelf het initiatief nemen om bij u detachering aan te kaarten, bijvoorbeeld als hij mogelijkheden ziet bij een andere werkgever.

Hoe ziet de detachering er uit (duur, omvang, passendheid)?

De detachering komt tot stand na overleg tussen verschillende partijen, in ieder geval met de werkgever, de werknemer, de arbo-arts en de inlenende werkgever. Samen met de arbo-arts wordt vastgesteld of de aangeboden detacheringssplek voor uw werknemer passend is, qua inhoud en arbeidsduur. Als over de passendheid onduidelijkheid bestaat of daarover een verschil van mening is, dan kunnen de werknemer en de uitlenende werkgever over de passendheid aan UWV een [deskundigenoordeel](#) vragen. De omvang van de detacheringssplek is niet alleen afhankelijk van de mogelijkheden van de werknemer, maar ook van het aantal uren dat de inlener beschikbaar heeft.

De duur van de detachering is afhankelijk van de situatie. Er zijn verschillende situaties mogelijk:

- Situatie 1: De detachering bij een andere werkgever is tijdelijk. Het doel is om uiteindelijk weer bij de eigen werkgever terug te keren;
- Situatie 2: Hervatten bij de eigen werkgever is niet meer mogelijk. De detachering is bedoeld als een kennismakingsperiode. Bij goed

¹ De inlener heeft geen risico bij ziekte, maar mogelijk wel bij ongevallen of aansprakelijkheid. Het is verstandig hierover afspraken te maken in de detacheringsovereenkomst.

functioneren wordt de detachering omgezet in een dienstverband met een nieuwe werkgever;

- **Situatie 3:** De vervolgstap na detachering is nog niet vast te stellen. Afhankelijk van de re-integratiemogelijkheden kan de detachering leiden tot een dienstverband met een andere werkgever, maar ook tot terugkeer bij de eigen werkgever.

Voorbeelden uit de praktijk:

- Frits werkt bij een klein bouwbedrijf, maar raakt overspannen. Hij wordt tijdelijk gedetacheerd bij een groot bouwbedrijf op een rustige werkplek met aangepaste werktijden. Na zes maanden kan hij het werk bij zijn werkgever weer hervatten.
- Linda werkt in de zorg, maar wordt ziek omdat het werk te zwaar voor haar is. Ze wordt gedetacheerd bij een leerbedrijf tot het einde van de wachttijd. Daarna treedt ze bij het leerbedrijf in dienst.
- Sjors werkt voor een installatiebedrijf, maar krijgt een ongeluk. Omdat hij passie heeft voor het onderwijs, wordt hij tijdelijk gedetacheerd bij een technische school. Hij bevalt prima en wordt na een half jaar in dienst genomen.

Goede communicatie met uw werknemer is belangrijk

Om detachering positief te kunnen laten verlopen, is het van belang dat vooraf duidelijk is wat u en uw werknemer van detachering samen verwachten. Het ligt voor de hand dat u dit met uw werknemer bespreekt. Zo'n gesprek kan voor u en uw werknemer best lastig zijn. U kunt hiervoor ondersteuning inroepen, bijv. bij de arbo-arts.

Het is voor uw werknemer prettig dat wat is afgesproken, nog eens na te kunnen lezen. Als hulpmiddel daarbij kunt u [een modelbrief](#) met het verslag van het gesprek over detachering gebruiken. Uiteraard kunt u deze brief desgewenst aanpassen aan de concrete situatie.

Rechten en plichten bij detachering en re-integratie

Ook bij detachering valt de zieke werknemer onder de regels van de Wet Verbetering Poortwachter. Dat betekent dat hij moet blijven werken aan herstel en alles in het werk moet stellen om aan de slag te blijven; indien de werknemer niet meewerkt is de werkgever bevoegd de loondoorbetaling stop te zetten. Daar staat tegenover dat uw werknemer recht heeft op uw ondersteuning bij re-integratie, bij voorbeeld in de vorm van bemiddeling, scholing of sollicitatietraining. Uw gedetacheerde werknemer blijft bij u in dienst. Dat betekent dat alle geldende arbeidsvoorwaarden die u met uw werknemer bent overeengekomen, tijdens zijn detachering op hem van toepassing blijven. Mocht uw werknemer bij detachering onverhoopt weer uitvallen wegens ziekte dan bent u verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en verdere re-integratie-inspanningen.

Werkvoorziening en detachering

Als in de detacheringsbaan een werkvoorziening noodzakelijk is als gevolg van beperkingen bij uw werknemer die de voorziening nodig maken, dan kan deze door UWV onder voorwaarden worden verstrekt. Het kan hier ook gaan om een vervoersvoorziening, of zelfs, in bijzondere gevallen, een jobcoach. Het

UWV kan u hier verder over informeren. De beperkingen van uw werknemer hoeven een detachering dus niet in de weg te staan.

Wat gebeurt er na beëindiging van detachering?

Als de beëindiging van de detacheringsovereenkomst vóór de WIA-beoordeling plaatsvindt, dan loopt de loonbetalingsverplichting door en moet u een andere re-integratierichting inslaan. Wordt de detachering pas na afloop van het tweede ziektejaar beëindigd, dan is ook de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte niet meer aan de orde. U blijft wel verantwoordelijk voor de re-integratie zolang het dienstverband met uw werknemer voortduurt.

Als de inlener na afloop van de detachering uw werknemer in dienst neemt, dan ontvangt uw werknemer salaris voor de bedongen arbeid. Als dit salaris lager is dan de bij de WIA-beoordeling vastgestelde verdien capaciteit, dan wordt dit eventueel aangevuld met een WGA- of een WW-uitkering.

Hoe ziet een detacheringsovereenkomst er uit?

Detachering houdt in dat de bestaande arbeidsverhouding bij de werkgever blijft gehandhaafd. Voor de werknemer verandert er niets in zijn rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. De detachering wordt overeengekomen tussen de oorspronkelijke werkgever bij wie de gedetacheerde in dienst is (de uitlener) en de werkgever bij wie de gedetacheerde te werk wordt gesteld (de inlener). In de detacheringsovereenkomst worden de rechten en plichten van de inlener en de uitlener ten opzichte van elkaar geregeld.

De gedetacheerde is in principe geen partij bij de overeenkomst. Hij kan wel een afschrift van de overeenkomst krijgen, zodat hij kan zien wat u met de inlenende werkgever heeft afgesproken over de detachering van uw werknemer. Desgewenst kan hij het afschrift wel tekenen voor gezien.

Een [model-detacheringsovereenkomst](#) biedt een basis om een overeenkomst van detachering aan te gaan. U kunt die aan uw eigen situatie aanpassen. Als u daarbij hulp nodig heeft, dan kunt u advies vragen aan een arbeidsjurist.

Bijlagen:

- Model-detacheringsovereenkomst
- Model-brief met verslag detacheringsgesprek

B. Handleiding detachering zieke werknemer bij een andere werkgever

Handleiding voor werknemers voor het detacheren van zieke werknemers ter bevordering van re-integratie bij een andere werkgever

Versie werknemer

Als u als werknemer ziek bent, krijgt u te maken met allerlei regels en verplichtingen. Uw werkgever moet tot maximaal 2 jaar uw loon doorbetalen. Samen met hem doet u er alles aan om te bereiken dat u zo snel mogelijk weer aan de slag kunt. In eerste instantie is uw inspanning gericht op terugkeer in uw eigen functie, eventueel met aanpassingen. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan zoekt u samen met uw werkgever naar ander passend werk in het bedrijf.

Als werkhervatting in uw eigen werk niet meer mogelijk is en er voor u geen andere passende functie in het bedrijf is te vinden, wordt van u verwacht dat u samen met uw werkgever re-integratie bij een andere werkgever in gang zet, ook wel genoemd re-integratie tweede spoor. Een van de mogelijkheden is dat u wordt gedetacheerd bij een andere werkgever die passend werk voor u heeft. In deze handleiding leest u hoe u gedetacheerd kunt worden bij een andere werkgever.

Waarom detachering bij andere werkgever?

Als u wegens ziekte uw werk niet meer kunt uitoefenen en er voor u geen ander passend werk aanwezig is, dan moet u samen met uw werkgever op zoek naar werk buiten het bedrijf. Veel zieke werknemers zijn huiverig om bij een andere werkgever in dienst te treden, omdat zij daarmee bestaande rechten kunnen verspelen. Daarnaast kunnen werkgevers terughoudend zijn om een zieke werknemer in dienst te nemen omdat zij financiële risico's vrezen voor het geval de werknemer opnieuw wegens ziekte uitvalt (in de eerste twee ziektejaren ontstaat er nog geen recht op een [no-riskpolis](#) om de kosten van loondoorbetaling te compenseren). De terughoudendheid van werknemers en werkgevers kan worden opgeheven door niet meteen een dienstverband aan te gaan, maar eerst een detacheringsovereenkomst.

Wat zijn de voordelen van detachering bij andere werkgever?

Detachering is een instrument om de doorstroom naar regulier werk bij een andere werkgever te stimuleren. Het biedt voor iedereen voordelen:

- U kunt relatief snel aan de slag in passend werk. Dat voorkomt dat u buiten het arbeidsproces komt te staan als uw werkgever geen passend werk voor u heeft. Verder kunt u ervaring opdoen in passend werk bij een andere werkgever, zonder dat uw arbeidsrechtelijke positie verandert. U blijft formeel bij uw werkgever in dienst zolang de detachering duurt;
- Een detachering kan ook een oplossing bieden als u wegens ziekte tijdelijk uw werk niet kunt doen en er op dat moment geen passend ander werk voor u in het bedrijf aanwezig is;

- De loonkosten van uw werkgever kunnen (voor een deel) worden gecompenseerd als de inlenende werkgever een inleenvergoeding betaalt voor de werkzaamheden die u voor hem verricht;
- De inlenende werkgever kan voor een bepaalde periode kennismaken met u zonder dat hij daarbij financieel risico loopt als u ziek wordt²;
- De inlenende werkgever kan in aanmerking komen voor de no-riskpolis als hij u na de claimbeoordeling in dienst neemt; hij wordt dan de nieuwe werkgever.

Wanneer re-integratie bij andere werkgever?

Het moment waarop u uw re-integratie moet richten op werk buiten het bedrijf, wordt vastgesteld in overleg met uw werkgever en uw arbo-arts of bedrijfsarts. Dat moment kan per situatie verschillen. In sommige situaties kan het al in een vroeg stadium duidelijk zijn dat hervatten in het eigen bedrijf niet meer mogelijk is. Dat komt veel voor in kleine bedrijven met weinig variatie in werk. Grote bedrijven hebben voor hun zieke werknemers meer mogelijkheden om naar ander passend werk binnen het bedrijf te zoeken. Zij stellen dan pas na verloop van tijd vast dat re-integratie bij een andere werkgever nodig is.

Er zijn veel mogelijkheden om de re-integratie tweede spoor aan te pakken. Uw werkgever kan bijvoorbeeld bij collega-werkgevers informeren of zij passend werk voor u hebben of hij kan contacten leggen met een [Poortwachterscentrum](#). Uw werkgever kan ook een re-integratiebedrijf inschakelen dat ervoor zorgt dat u elders aan de slag kunt gaan.

U kunt ook zelf het initiatief nemen om bij uw werkgever detachering aan te kaarten, bijvoorbeeld als u mogelijkheden ziet bij een andere werkgever.

Hoe ziet de detachering er uit (duur, omvang, passendheid)?

De detachering komt tot stand na overleg tussen verschillende partijen, in ieder geval met u, uw werkgever, de arbo-arts en de inlenende werkgever. Samen met de arbo-arts wordt vastgesteld of de aangeboden detacheringswerkplek voor u passend is qua inhoud en arbeidsduur. Als er over de passendheid onduidelijkheid bestaat of daarover een verschil van mening is, dan kunt u of uw werkgever over de passendheid aan UWV een [deskundigenoordeel](#) vragen.

De omvang van de detachering is niet alleen afhankelijk van uw mogelijkheden, maar ook van het aantal uren dat de inlener beschikbaar heeft.

De duur van de detachering is afhankelijk van de situatie. Er zijn verschillende situaties mogelijk:

- Situatie 1: De detachering bij een andere werkgever is tijdelijk. Het doel is om uiteindelijk weer bij uw eigen werkgever terug te keren;
- Situatie 2: Hervatten bij uw eigen werkgever is niet meer mogelijk. De detachering is bedoeld als een kennismakingsperiode. Bij goed functioneren wordt de detachering omgezet in een dienstverband met een nieuwe werkgever;

² De inlener heeft geen risico bij ziekte, maar mogelijk wel bij ongevallen of aansprakelijkheid. Het is verstandig dat hierover afspraken worden gemaakt in de detacheringsovereenkomst.

- Situatie 3: De vervolgstap na detachering is nog niet vast te stellen. Afhankelijk van de re-integratiemogelijkheden kan de detachering leiden tot een dienstverband met een andere werkgever, maar ook tot terugkeer bij uw eigen werkgever.

Voorbeelden uit de praktijk:

- Frits werkt bij een klein bouwbedrijf, maar raakt overspannen. Hij wordt tijdelijk gedetacheerd bij een groot bouwbedrijf op een rustige werkplek met aangepaste werktijden. Na zes maanden kan hij het werk bij zijn werkgever weer hervatten.
- Linda werkt in de zorg, maar wordt ziek omdat het werk te zwaar voor haar is. Ze wordt gedetacheerd bij een leerbedrijf tot het einde van de wachttijd. Daarna treedt ze bij het leerbedrijf in dienst.
- Sjors werkt voor een installatiebedrijf, maar krijgt een ongeluk. Omdat hij passie heeft voor het onderwijs, wordt hij tijdelijk gedetacheerd bij een technische school. Hij bevalt prima en wordt na een half jaar in dienst genomen.

Goede communicatie met uw werkgever is belangrijk

Om detachering positief te kunnen laten verlopen, is het van belang dat vooraf duidelijk is wat u en uw werkgever van de detachering verwachten. Het ligt voor de hand dat uw werkgever dat goed met u bespreekt. Zo'n gesprek kan voor u en uw werkgever best lastig zijn. U kunt hiervoor ondersteuning en advies inroepen, bijv. bij uw vakbond of de arbo-arts.

Het is voor u prettig dat u nog eens na kunt lezen wat is afgesproken. U kunt aan uw werkgever een schriftelijk verslag van het gesprek vragen. Een [model-brief gespreksverslag detachering](#) laat zien hoe zo'n verslag eruit kan zien.

Rechten en plichten bij detachering en re-integratie

Ook bij detachering valt de zieke werknemer onder de regels van de Wet Verbetering Poortwachter. Dat betekent dat u moet blijven werken aan herstel en alles in het werk moet stellen om aan de slag te blijven; als u niet meewerkt is de werkgever bevoegd de loondoorbetaling stop te zetten. Daar staat tegenover dat u recht heeft op ondersteuning door uw werkgever, bijvoorbeeld in de vorm van bemiddeling, scholing of sollicitatietraining. U blijft als gedetacheerde in dienst bij uw werkgever. Dat betekent dat alle geldende arbeidsvoorwaarden die u met uw werkgever bent overeengekomen, tijdens uw detachering op u van toepassing blijven. Mocht u bij detachering onverhoopt weer uitvallen wegens ziekte dan is uw werkgever verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en verdere re-integratie-inspanningen.

Werkvoorziening en detachering

Als u in de detachingsbaan een werkvoorziening nodig heeft omdat u structureel functionele beperkingen heeft die de voorziening nodig maken, dan kan deze door UWV onder voorwaarden worden verstrekt. Het kan hier ook gaan om een vervoersvoorziening, of zelfs, in bijzondere gevallen, een jobcoach. Uw beperkingen hoeven een detachering dus niet in de weg te staan.

Wat gebeurt er na beëindiging van detachering?

Als de beëindiging van de detacheringsovereenkomst vóór de WIA-beoordeling plaatsvindt, dan loopt de loonbetalingsverplichting door en moet u samen met uw werkgever een andere re-integratierichting inslaan. Wordt de detachering pas na afloop van het tweede ziektejaar beëindigd, dan is ook de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte niet meer aan de orde. Uw werkgever blijft wel verantwoordelijk voor de re-integratie zolang uw dienstverband met uw werkgever voortduurt.

Als de inlener na afloop van de detachering u in dienst neemt, dan ontvangt u salaris voor de bedongen arbeid. Als dit salaris lager is dan de bij de WIA-beoordeling vastgestelde verdien capaciteit, dan vult UWV dit eventueel aan met een WGA- of een WW-uitkering.

Hoe ziet een detacheringsovereenkomst er uit?

Detachering houdt in dat uw bestaande arbeidsverhouding bij uw werkgever blijft gehandhaafd. Voor u verandert er niets in uw rechtspositie en arbeidsvoorwaarden.

De detachering wordt overeengekomen tussen uw werkgever bij wie u in dienst bent (de uitlener) en de werkgever bij wie u te werk wordt gesteld (de inlener). In de detacheringsovereenkomst worden de rechten en plichten van de inlener en de uitlener ten opzichte van elkaar geregeld.

U bent in principe geen partij bij de overeenkomst. U kunt wel een afschrift van de overeenkomst krijgen, zodat u kunt zien wat uw werkgever met de inlenende werkgever heeft afgesproken over uw detachering. Desgewenst kunt u het afschrift wel tekenen voor gezien.

Een [model-detacheringsovereenkomst](#) is een basis om een overeenkomst van detachering aan te gaan.

Bijlagen:

- Model-detacheringsovereenkomst
- Model-brief gespreksverslag detachering

BIJLAGE 1 bij detacheringswijzer zieke werknemer

Voorbeeld detacheringsovereenkomst

Deze detacheringsovereenkomst is een voorbeeld. De uitlenende en de inlenende partij kunnen dit voorbeeld aanpassen en afstemmen op de concrete situatie.

De (naam onderneming of instelling van de uitlenende partij),
gevestigd te, hierna te noemen, ten deze
vertegenwoordigd door (functie vermelden)
en
..... (naam onderneming of instelling inlenende partij), gevestigd te
....., hierna te noemen ten deze vertegenwoordigd
door (naam), (functie vermelden)
komen het volgende overeen:

artikel 1

De (uitlenende partij) detacheert zijn werknemer,
hierna te noemen de gedetacheerde, bij (inlenende partij), om
daar voor uur per week werkzaam te zijn als De
werkzaamheden bestaan uit

artikel 2

De detachering gaat in op en eindigt op
(datum/gebeurtenis)

artikel 3

De (uitlenende partij) draagt de bevoegdheid tot het geven
van opdrachten aan gedetacheerde ten aanzien van de in artikel 1 beschreven
werkzaamheden en het toezicht daarop over aan (inlenende
partij), in de persoon van, die tevens als contactpersoon
voor de uitvoering van deze overeenkomst zal optreden. Gedetacheerde is
gehouden de door hem/haar opgedragen werkzaamheden naar behoren te
verrichten en is hieromtrent aan hem/haar verantwoording verschuldigd.

artikel 4a

De (uitlenende partij) blijft ten aanzien van gedetacheerde
het bevoegde rechtspositionele gezag. Op de gedetacheerde blijft
..... (CAO of arbeidsvoorwaardelijke regeling noemen) van
toepassing, alsmede de overige regelingen die (uitlenende
partij) en gedetacheerde individueel zijn overeengekomen.

artikel 4b

De gedetacheerde geniet verlof (en ADV) op basis van de op hem/haar van
toepassing zijnde regelingen van de (uitlenende partij). Verlof
(als ook ADV) wordt aangevraagd bij en verleend door de in artikel 3
genoemde contactpersoon.

artikel 4c

De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de gedetacheerde blijft plaatsvinden door de Arbodienst van de (uitlenende partij). Ziekte- en herstelmeldingen worden door de gedetacheerde zowel aan (inlenende partij) als aan de (uitlenende partij) (desgewenst de betrokken functionaris of afdeling noemen) doorgegeven.

artikel 5

De (inlenende partij) verplicht zich aan de (uitlenende partij) te vergoeden de bruto-loonkosten die de (uitlenende partij) op grond van de bestaande dienstbetrekking moet maken voor het beschikbaar stellen van zijn werknemer aan (inlenende partij). De vergoeding is gebaseerd op de salariering volgens schaal van de (CAO of rechtspositieregeling noemen). De vergoeding bedraagt maandelijks €

De (uitlenende partij) zendt de (inlenende partij) eens per een gespecificeerde nota, waarbij over het verschuldigde BTW in rekening wordt gebracht.*)

De (inlenende partij) verplicht zich dit bedrag binnen (termijn) aan de (uitlenende partij) te voldoen.

Andere incidentele kosten die gedetacheerde in verband met zijn/haar detachering bij de (inlenende partij) moet maken zijn niet voor rekening van de (uitlenende partij). Deze kosten worden door (inlenende partij) rechtstreeks aan gedetacheerde vergoed.

artikel 6

Ziekte of langdurige arbeidsongeschiktheid van gedetacheerde is voor rekening en risico van de (uitlenende partij). De (uitlenende partij) stelt geen vervanging beschikbaar.

artikel 7

De (uitlenende partij) is niet aansprakelijk voor schade veroorzaakt door het door gedetacheerde niet of niet volledig dan wel verkeerd verrichten van de door de (inlenende partij) opgedragen werkzaamheden.

artikel 8

De (uitlenende partij) staat ervoor in dat gedetacheerde zonder toestemming van geen zaken bekend zal maken dan wel mededelingen zal doen over zaken die hem uit hoofde van zijn detachering bij (inlenende partij) bekend zijn en waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

artikel 9

*) In het algemeen moet over detachering BTW worden betaald. In uitzonderingsgevallen kan het in rekening brengen van BTW achterwege blijven. Raadpleeg hiervoor uw belastingadviseur.

De detachering kan tussentijds worden beëindigd op verzoek van gedetacheerde of van de (uitlenende partij).
In die gevallen wordt een opzegtermijn van maand(en) in acht genomen.
Ook kan de (inlenende partij) vanwege bedrijfsbelangen en na overleg met gedetacheerde de detachering tussentijds beëindigen en wel met onmiddellijke ingang en zonder verdere opgaaf van redenen.
Bij beëindiging van de dienstbetrekking bij de (uitlenende partij), eindigt de overeenkomst met onmiddellijke ingang van die beëindiging.

artikel 10

De (inlenende partij) maakt één maand voor het aflopen van de detachering kenbaar of gedetacheerde in dienst zal worden genomen.

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

Namens (uitlenende partij)

Namens de (inlenende partij)

(Deze overeenkomst dient in drievoud te worden opgemaakt in het geval de gedetacheerde mede ondertekent. Aangezien de gedetacheerde geen partij is bij de overeenkomst, ondertekent deze dan voor gezien en niet voor akkoord.)

BIJLAGE 2 bij detacheringswijzer zieke werknemer

Voorbeeld brief aan werknemer over detachering

Geachte - *werknemer* -,

De afgelopen periode hebben wij met u gesproken over de mogelijkheden van ander passend werk binnen ons bedrijf, omdat u uw functie van <naam functie> (in ieder geval voorlopig) niet meer kunt uitoefenen wegens ziekte. Helaas hebben wij in overleg met u moeten vaststellen dat er voor u op dit moment in ons bedrijf geen passend werk te vinden is. Samen met u zijn wij daarom op zoek gegaan naar werk bij een andere werkgever. Wij hebben de uitkomsten met u besproken op en vatten de gemaakte afspraken voor de goede orde in deze brief samen.

<Naam inlener> heeft voor u passend werk. Wij hebben met u besproken dat u bij <naam inlener> op basis van detachering aan de slag kunt voor <aantal uren> per week in de functie van <naam functie>. U heeft daarvoor een gesprek gehad met <naam> van <naam inlener> en u heeft aangegeven dat u positieve verwachtingen heeft van deze detachering. Vervolgens hebben wij in afstemming met u een detacheringsovereenkomst opgesteld tussen <naam werkgever> en <naam inlener>. Bijgaand sturen wij u een afschrift van deze overeenkomst.

Het lijkt ons goed om de belangrijkste punten die wij tijdens het detacheringsgesprek hebben besproken hier nog eens op een rij te zetten:

- U kunt werkervaring opdoen in een voor u geschikte functie bij een andere werkgever. Dit vergroot de kans dat u aan het werk kunt blijven;
- Er verandert voorlopig niets aan uw rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. U blijft gewoon in dienst van <naam werkgever>;
- <Naam werkgever> betaalt tijdens de detacheringperiode uw salaris door;
- De detachering is voor bepaalde tijd, namelijk tot/OF: het einde van het tweede ziektejaar;
- Na beëindiging van de detachering kunt u bij goed functioneren mogelijk in dienst treden bij <naam inlener>;
- Als blijkt dat de detachering niet goed verloopt, kan deze door ons of door <naam inlener> op ieder moment worden beëindigd. Wij gaan dan samen met u op zoek naar ander passend werk.

Wij zullen u zoveel mogelijk steunen bij uw detachering. Van u verwachten wij, dat u er alles aan doet om van de detachering een succes te maken. Mocht de detachering niet naar wens verlopen, laat ons dat dan weten. Samen met u kunnen wij dan naar een oplossing zoeken.

Wij wensen u veel succes met de detachering.

Met vriendelijke groeten,

<Naam werkgever>