

Detachering

Wat houdt detachering in?

Een detachering is een juridische constructie, waarbij een medewerker tijdelijk wordt uitgeleend aan een andere organisatie als maatwerkoplossing voor een specifieke situatie. Formeel blijft de medewerker in dienst bij de uitlenende organisatie. Gedurende de detachering vergoedt de ontvangende organisatie de loonkosten aan de uitlenende werkgever. Organisaties gebruiken detachering in toenemende mate om mobiliteit en loopbaanontwikkeling te stimuleren.

Detachering kan gebruikt worden voor **inleen**, bijvoorbeeld als een organisatie een nieuw project start en tijdelijk nieuwe capaciteiten, kennis en kwaliteiten nodig heeft. De organisatie kan dan via zijn netwerk tijdelijk een medewerker van een andere organisatie inlenen. De uitlenende werkgever kan tijdelijk iemand anders inzetten op de plek van de gedetacheerde medewerker.

Ook kan detachering gebruikt worden voor **uitleen**, bijvoorbeeld als een medewerker boventallig wordt als gevolg van een reorganisatie en het niet direct lukt de medewerker intern te herplaatsen of extern een andere werkgever te vinden. Een optie zou dan zijn om de medewerker tijdelijk bij een andere werkgever te detacheren. Mogelijk kan de medewerker later instromen in de nieuwe organisatie.

De Centrale Raad van Beroep heeft bepaald dat detachering tussen overheidswerkgevers op één lijn moet worden gesteld met een tijdelijke aanstelling. Dit betekent dat een ambtenaar gedurende de detachering naast zijn dienstverband met de uitlener ook een tijdelijk dienstverband met de inlenende organisatie heeft verkregen. Dit heeft gevolgen voor de keten van tijdelijke aanstellingen, en kan betekenen dat de inlenende organisatie iemand op een gegeven moment vast in dienst moet nemen.

Hoe werkt detachering in de praktijk?

Annet Hartnack was hoofd P&O bij de gemeente Alkmaar. In 2013 vond daar een grote reorganisatie plaats, waarbij alle leidinggevenden opnieuw moesten solliciteren op nieuwe functies. Dit was voor Annet een moment voor bezinning en zij besloot een nieuwe stap te maken. Via een kleine omweg (eerst is zij binnen gemeente Alkmaar als leidinggevende op het sociaal domein aan de slag gegaan) heeft zij de overstap gemaakt naar het programma Beter Werken in het Openbaar Bestuur van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Vanuit gemeente Alkmaar werd zij voor een periode van ongeveer 9 maanden gedetacheerd naar het ministerie. Met de gemeente Alkmaar heeft zij de afspraak voor een terugkeergarantie, maar niet voor haar oude functie. Dat houdt in dat Annet en de gemeente Alkmaar gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het vinden van een passende functie binnen of buiten de gemeente Alkmaar als haar opdracht bij het ministerie stopt. Voor de administratieve kant van de detachering hebben ze gebruik gemaakt van een model overeenkomst van de VNG. De doorbelasting geschiedt op basis van bruto uurloon inclusief werkgeverslasten (kale loonkosten), en inclusief reiskosten voor woon-werkverkeer.

Annet is blij met de stap: "ongeacht mijn leeftijd zijn er op deze manier toch genoeg mogelijkheden om mijzelf te ontwikkelen en uit te dagen. Ik behoud een bepaalde zekerheid, dat is prettig". Daarnaast realiseert zij zich ook dat zij deze stap te danken heeft aan haar eigen proactiviteit. De gemeente Alkmaar werkte gelijk mee, toen zij met het voorstel kwam. Ze merkt wel dat de binding en verbinding met de gemeente Alkmaar minder wordt. Dat is soms lastig te combineren. Aan de

andere kant geeft ze aan dat ze makkelijk kan schakelen, en dat ze gauw enthousiast wordt van iets. Ze maakt zich in die zin geen zorgen over haar toekomst: "mobiliteit en flexibiliteit zit in je hoofd!".

Wat zijn kansen van detachering?

- Medewerkers behouden hun dienstverband en arbeidsvoorwaarden (bepaalde zekerheid) en zijn tegelijk flexibeler en breder inzetbaar.
- Medewerkers kunnen via detachering nieuwe kennis en ervaring opdoen en hun netwerk vergroten.
- Werkgevers kunnen via detachering (zowel iemand binnenhalen als iemand tijdelijk elders later werken) tijdelijk een personeelsprobleem oplossen.
- Een ontvangende werkgever haalt nieuwe capaciteiten, kennis en kwaliteiten in huis. Bij terugkomst van de gedetacheerde medewerker krijgt de uitlenende werkgever ook weer nieuwe kennis en ervaring terug.
- De detachering kan dan worden gezien als proefperiode om te beoordelen of het de juiste match is (en kan leiden tot een overstap/uitstroom bij uitleen of instroom bij (in)detachering).
- Kan samenwerking en begrip tussen afdelingen of organisaties vergroten, doordat mensen een inkijkje krijgen in een andere organisatie en deze weer mee terugnemen naar hun eigen organisatie.
- Er zijn 3 mogelijkheden voor BTW-vrije detachering tussen overheidswerkgevers. Lees hier de voorwaarden.

Bevordering arbeidsmobiliteit medewerkers en mogelijkheden voor BTW-vrije detachering

Organisaties bevorderen in toenemende mate de arbeidsmobiliteit van hun personeel. Dit doen zij door medewerkers tegen een vergoeding aan een andere organisatie uit te lenen. Zo kunnen ze daar kennis en ervaring opdoen.

Er zijn 3 opties voor overheidswerkgevers voor BTW-vrije detachering.

1) Voorwaarden

Onder bepaalde voorwaarden hoeft de uitlenende organisatie geen omzetbelasting te betalen. De voorwaarden zijn:

- De uitlening moet plaatsvinden in het kader van bevordering van arbeidsmobiliteit via maatregelen die voor alle medewerkers van de organisatie gelden.
- De uitlening moet zijn vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de uitlenende organisatie, de betrokken medewerker en de ontvangende organisatie. In de schriftelijke overeenkomst moet zijn opgenomen:
 - dat er sprake is van uitlening in het kader van bevordering van arbeidsmobiliteit;
 - de periode van de uitlening. Deze mag maximaal 12 maanden zijn.
- Voorafgaand aan de uitlening moet de betrokken medewerker tenminste 3 jaren feitelijk en aaneengesloten werkzaam zijn geweest bij de uitlenende organisatie.
- Een medewerker mag maximaal 2 keer uitgeleend worden. Heffing van omzetbelasting blijft alleen achterwege als de betrokken medewerker de 2^e keer niet aan dezelfde organisatie uitgeleend wordt.
- De arbeidsplaats die tijdelijk vrijkomt bij de uitlenende organisatie, mag in beginsel niet worden 'opgevuld'. Dit mag alleen als dat gebeurt tijdens de periode dat de betrokken medewerker elders werkzaam is. Bijvoorbeeld door het tijdelijk op die plaats inzetten van

een eigen medewerker of door het inlenen van een persoon die ook in het kader van de bevordering van de arbeidsmobiliteit uitgeleend wordt.

- De uitlenende organisatie moet de uitgeleende medewerker, als die dat wil, na de bepaalde periode weer in de eigen organisatie te werk stellen.
- De vergoeding voor de uitlening moet beperkt te blijven tot de brutoloonkosten van de betrokken medewerker.

De heffing van omzetbelasting kan alleen voor de eerste periode van 12 maanden van de uitlening achterwege blijven. Als dezelfde partijen na die periode een nieuwe overeenkomst sluiten, waarbij de betrokken medewerker onder dezelfde voorwaarden opnieuw voor een periode van maximaal 1 jaar wordt uitgeleend, dan moet de uitlenende organisatie omzetbelasting betalen. Als achteraf blijkt dat een uitlening langer heeft geduurd dan de afgesproken periode van maximaal 12 maanden, dan moet de organisatie over de gehele periode van de uitlening (dus ook over de eerste 12 maanden) omzetbelasting betalen.

2) BTW-compensatiefonds (gemeenten en provincies)

Naast deze tijdelijke optie van BTW-vrije detachering bestaat voor gemeenten en provincies ook het **BTW-compensatiefonds**. Gemeenten en provincies kunnen bij BTW-plichtige detacheringen 'buiten de eigen kring' de BTW terugvragen via het BTW-compensatiefonds. Hiervan is sprake als een gemeente of provincie een medewerker inleent vanuit de marktsector of als ze een ambtenaar inleent vanuit een overheid met een andere rechtspersoon.

3) Tijdelijk dienstverband met terugkeergarantie

Er is nog een andere mobiliteitsvorm waarmee de inlenende organisatie BTW-heffing kan voorkomen. Het moet dan gaan om een tijdelijk dienstverband bij de inlenende organisatie, gekoppeld aan een terugkeergarantie bij de uitlenende organisatie. De betreffende medewerker krijgt dan namelijk de gelegenheid om zich binnen de inlenende organisatie verder te ontwikkelen. Na afloop van de detachering keert de medewerker terug in vaste dienst bij de uitlenende organisatie.

Voor een goed verloop van deze mobiliteitsvariant moeten de betrokken partijen - de uitlenende organisatie, de inlenende organisatie en de medewerker - alle detacheringsafspraken schriftelijk vastleggen. Het gaat daarbij ten minste om de:

- duur van het tijdelijke dienstverband;
- voorwaarden om het tijdelijke dienstverband te verkorten of te verlengen;
- voorwaarden waaronder de hernieuwde aanstelling in vaste dienst bij de uitlenende organisatie plaatsvindt (bijvoorbeeld het salaris, de inschaling en de mogelijkheden als de medewerker in tijdelijke dienst ontslag krijgt).

Wat zijn kanttekeningen bij detachering?

- Er ontstaat geen formatieve ruimte bij uitleen van een medewerker. Een gedetacheerde blijft op de formatie en payroll drukken van de uitlenende werkgever, terwijl hij/zij geen werkzaamheden meer verricht voor diezelfde werkgever. Als de gedetacheerde medewerker wel taken/werk achterlaat, is kan een leidinggevende dit niet opvullen met de werving van een nieuw persoon, maar zal er op zoek gegaan moeten worden naar andere (flexibele)

oplossingen. Als er op geld i.p.v. fte gestuurd wordt, hoeft dit echter geen probleem te zijn. Zie 'sturen op budgetten'.

- Detachering biedt voor sommige medewerkers schijnzekerheid, zeker in tijden van reorganisatie en bezuinigingen. Zij zijn bang (en niet onterecht!) uit beeld te raken door detachering en bij terugkomst te ontdekken dat er geen plek meer voor hen is in de organisatie. Zij houden dan liever vast aan hun huidige plek, dan dat zij voor detachering kiezen.
- Verschillende overheidswerkgevers hanteren verschillende detacheringsvoorwaarden en tarieven. Er zijn keuzes te maken over:
 - Pure bruto loonkosten of een opslag?
 - Inclusief of exclusief reiskosten voor woon-werkverkeer?
 - Inclusief of exclusief overhead (denk aan kosten voor ICT, gebruik van het gebouw/de werkplek etc.)
- Doordat elke werkgever zijn eigen voorwaarden en tarieven hanteert, kan het komen tot afspraken over detachering een tijdrovend proces zijn.
- Er zijn mogelijkheden voor BTW-vrije detachering tussen overheidswerkgevers, maar deze zijn beperkt (na 12 maanden moet de uitlenende werkgever BTW betalen).

Wat zijn de aanbevelingen bij detachering?

- Maak heldere afspraken aan de voorkant en leg deze schriftelijk vast.
- Bied medewerkers een terugkeergarantie, juist in tijden van reorganisatie en bezuinigingen!
- Tussentijds contact tussen uitlenende organisatie en uitgeleende medewerker is belangrijk.
- Kies als richtlijn bij detachering tussen verschillende overheidswerkgevers dat de loonkosten inclusief werkgeverslasten in rekening worden gebracht en dat geen opslag- of overheadkosten worden berekend.