

Toelichting bij wijzigingen Module Personeel Niet In Loondienst (PNIL) bij AIVG 2022

Uitgangspunt van de Module Personeel Niet In Loondienst (Module PNIL) bij de Algemene Inkoopvoorwaarden Gezondheidszorg (AIVG) is dat deze breed gedragen worden door zorg gerelateerde organisaties om zodoende de administratieve lasten bij instellingen en leveranciers te beperken en het zakendoen te vereenvoudigen. Deze zijn opgesteld en juridisch getoetst door een werkgroep met vertegenwoordigers vanuit instellingen/ samenwerkingsverbanden en vanuit branches. Namens de brancheorganisaties van instellingen onderschrijft de BoZ de AIVG maar **niet deze Module PNIL** gezien de onzekerheid op dit terrein. Gezien de vele vragen die Nevi over de module krijgt (inhoudelijk over versie 2017 en waar deze nieuwe geconsulteerde versie blijft) vinden we, in goed overleg met de BoZ, dat we deze module moeten publiceren zodat zorginstellingen ermee aan de slag kunnen. Ook de grootse inkoop Samenwerkingsverbanden hebben zich achter de Module PNIL geschaard. De nieuwe versie van de module is uitgebreid besproken met leveranciers en vertegenwoordigers vanuit branches.

Disclaimer: De inhoud van deze Module PNIL is gebaseerd op de wet- en regelgeving die golden op de datum van publicatie. Hoewel de Module PNIL met grote zorg is samengesteld, garanderen de voornoemde samenwerkende partijen niet de volledige nauwkeurigheid, volledigheid en/of geschiktheid voor een specifiek doel. De uitleg, interpretatie, inzichten en uitvoering van de wet- en regelgeving zijn namelijk dynamisch en aan verandering onderhevig. Ook de wet- en regelgeving zelf kan onderhevig zijn aan wijzigingen (zo zijn ten tijde van de publicatie van deze Module PNIL de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR) en Wet Meer Zekerheid Flexwerkers (WMZF) in ontwikkeling en is de Wet Toelating Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten (Wtta) aangenomen, gepubliceerd en wacht op inwerkingtreding). De Module PNIL zal dienovereenkomstig worden aangepast om te blijven voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. Eventuele noodzakelijke aanpassingen zullen zo tijdig als mogelijk worden gecommuniceerd en geïmplementeerd, zonder dat dit afbreuk doet aan de overige bepalingen van deze Module PNIL.

Voor zowel instellingen en leveranciers is het altijd mogelijk specifieke zaken nader in de Overeenkomst vast te stellen en daarmee af te wijken van de module. De Module PNIL kan in de Overeenkomst van toepassing worden verklaard. Indien dit het geval is, dan prevaleren in beginsel de bepalingen van deze PNIL-module boven de andere algemene bepalingen. De Module PNIL is dus niet automatisch van toepassing als de AIVG van toepassing is en moet door Partijen separaat van toepassing worden verklaard.

Kleine tekstuele wijzigingen zijn niet opgenomen in deze toelichting.

Heb je opmerkingen of ideeën, dan horen we dat graag via zorg@nevi.nl. Zo kunnen we de voorwaarden, Toelichting en modules verder verbeteren. Bij tegenstrijdigheden tussen de Module PNIL en de Toelichting Module PNIL is de eerste natuurlijk leidend en vernemen we de tegenstrijdigheid ook graag via zorg@nevi.nl.

Artikel 1 Aanvullende PNIL-definities

In het gehele document is “Instelling” vervangen door “Opdrachtgever”, conform de aanpassing in de AIVG 2022 (Algemene Deel).

Aan artikel 2 is expliciet toegevoegd dat ook de definities van de AIVG 2022 (Algemene Deel) van toepassing zijn en deze worden in deze Module PNIL tevens met een hoofdletter geschreven. Opdrachtgever en Leverancier kunnen de Module PNIL in de Overeenkomst van toepassing verklaren bij de inzet van Personeel Niet In Loondienst dat valt binnen de Aanvullende Definities zoals omschreven in (de Toelichting bij) artikel 1.

Ten opzichte van de Module PNIL bij AIVG 2017 zijn onder Aanvullende PNIL-definities de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- Arbeidskracht: Zzp'er toegevoegd aan de definitie. Deze AIVG-module gaat over Personeel Niet In Loondienst. PNIL betreft niet alleen arbeidskrachten die “onder toezicht en leiding van Opdrachtgever” werkzaam zijn, maar ook Zzp'ers.

De Module PNIL is niet bedoeld voor 1-op-1 contractering van een Zzp'er (rechtstreeks dan wel via Bemiddeling). Hiervoor adviseert de werkgroep een Overeenkomst van Opdracht (OvO) te gebruiken tussen Opdrachtgever en Zzp'er o.b.v. een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst – omdat deze zekerheid geeft over de arbeidsrelatie tussen Opdrachtgever en Zzp'er – eventueel aangevuld met de AIVG 2022 (Algemene Deel). Maar dit is niet verplicht, een eigen model mag ook. Voor veel zorgfuncties bestaat bovendien geen goedgekeurd model en als die wel bestaat is het afwachten wat onder nieuwe wetgeving de status van dergelijke modelovereenkomsten gaat zijn. Sowieso raadt de werkgroep aan met Zzp'ers een hele uitgebreide OvO aan te gaan met daarin in elk geval bepalingen omtrent annulering, betaling, beëindiging, etc.

Uitgangspunt voor toepassing van de Module PNIL is dat Zzp'er wordt ingezet via Tussenkost door de intermediair. Dan factureert de intermediair (Leverancier) namelijk het gehele tarief aan Opdrachtgever, waarmee Leverancier onderdeel is van de fiscale keten van aansprakelijkheid. Bij Bemiddeling door de intermediair is hiervan geen sprake en voegt de Module PNIL weinig toe aan de overeenkomst met Leverancier en volstaat de AIVG 2022 (Algemene Deel). De OvO met Zzp'er is in dit geval veel relevanter.

NB: Arbeidskracht is gedefinieerd als iemand "die werkzaam is voor Leverancier". Hiervan is alleen sprake bij Tussenkost, niet bij Bemiddeling dan wel rechtstreekse contractering van Zzp'er. Daarnaast kan een Zzp'er bij inschrijving in de Kamer van Koophandel kiezen tussen verschillende rechtsvormen. De eenmanszaak is de meest gekozen vorm, maar ook een vennootschap (vof, bv of cv), maatschap en coöperatie zijn opties. Ongeacht de vorm waarin een (groep) Zzp'er(s) diensten aanbiedt, voor de beoordeling of sprake is van een fictieve dienstbetrekking (schijnzelfstandigheid) gaat het steeds om de feitelijke situatie; over de mate waarin een constructie geldt als voldoende afdekking – zoals in het geval van een arbeidsovereenkomst met een uitzend-/detachingsorganisatie – zijn juristen het ten tijde van publicatie van de Module PNIL nog niet eens en bestaat ook nog geen (sluitende) jurisprudentie.

Belangrijk is dat voor beoordeling van de arbeidsrelatie in het kader van de Wet DBA de rechtsvorm slechts één element is in de totale beoordeling. Ook andere componenten zijn relevant, zoals aard (kerntaak?), duur (structureel?), wijze waarop werkzaamheden en werktijden worden bepaald, inbedding van het werk en de persoon in de organisatie, (al dan niet) verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren, wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitbetaald (bijv. rol platform of bureau) en mate van ondernemerschap (gedraagt de Zzp'er zich als ondernemer en loopt deze commercieel risico). De Brancheorganisaties Zorg (BoZ) hebben onder de leden hiertoe in mei 2024 een "Stappenplan inhuur zorgprofessionals" gelanceerd.

- Kandidaat: definitie verwijderd, want "Kandidaat" werd nergens in de Module PNIL gebruikt.
- Uitzendonderneming: definitie verwijderd, omdat deze te beperkend is. Voor de eerdere versie van de Module PNIL zijn uitzendbureaus geraadpleegd en heeft de werkgroep zich gebaseerd op de ABU en NBBU. De uitzend-CAO is van toepassing als een bedrijf voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis uitzendovereenkomsten afsluit. Vandaar deze definitie, maar deze is te beperkend omdat de beoogde werkingssfeer van de PNIL-module niet alleen is voor (klassieke) uitzendbureaus.

Artikel 2 Algemene bepalingen

In dit artikel wordt aangegeven dat zowel de definities als de artikelen van de AIVG 2022 van toepassing zijn als daar niet van af wordt geweken.

Artikel 3 Arbeidsverhoudingen

Uitgangspunt bij PNIL-inhuur is dat intermediairs niet Zzp'ers aanbieden. Daarom is dit de insteek van de artikelen 3.1 en 3.2. Als toch een Zzp'er wordt aangeboden, dan gelden de artikelen 3.3 en 3.4. Zie ook de bovenstaande toelichting bij artikel 1 onder de definitie van Arbeidskracht.

Artikel 3.4 is extra ingevoegd met aanvullende bepalingen bij de inzet van een Zzp'er. Nieuwe wetgeving kan ook weer nadere voorwaarden met zich meebrengen (status op het moment van deze publicatie nog onduidelijk). Het betreft beheersmaatregelen om de mogelijke risico's bij inzet van een Zzp'er zoveel mogelijk te mitigeren.

Zzp'ers in zorgfuncties waren in principe al niet mogelijk volgens de Wet DBA, maar werden wel gedoogd. Vanaf 1/1/2025 wordt hierop echter gehandhaafd door de Belastingdienst. De Module PNIL geldt echter ook voor andere (niet-zorg) functies waarbij wel een Zzp'er ingezet kan worden. Daarvoor zijn de beheersmaatregelen alsnog relevant (bijv. aantal opdrachtgevers met/zonder gezagsverhouding in een bepaalde periode).

Artikel 4 Bekwaamheidseisen

In artikel 4.1 is toegevoegd: “(...) als beschreven in door Opdrachtgever goedgekeurde Offerte of Overeenkomst(...)”.

Offerte of Overeenkomst betreft een discussiepunt over theorie vs. praktijk en was ook al een discussiepunt in aanloop naar de AIVG 2017. Opdrachtgevers moeten altijd zorgen voor een kloppende Offerte (met daarin eisen, standaarden, voorwaarden). De praktijk is echter vaak anders. De werkgroep heeft daarom besloten om zowel Offerte als Overeenkomst op te nemen.

Artikel 5 Kwaliteit

Aan artikel 5.2 is naast vaststelling en controle ook bewaring conform de wettelijk geldende termijnen toegevoegd en dat “Leverancier verklaart dat het functioneren van Arbeidskracht in het verleden niet in de weg staat voor het inzetten van Arbeidskracht bij Opdrachtgever (i.v.m. vergewisplicht).”

Artikel 5.3 is uitgebreid. De vorige versie van deze bepaling vermeldde alleen een geldige BIG-registratie als eis (indien relevant voor de functie). De nieuwe versie gaat uit van een geldige registratie in het (kwaliteits)register behorende bij de voor de functie relevante beroepsgroep (zoals BIG, RGS en SKJ). Ook is een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) toegevoegd als eis. Bij ontbreken van (één van) deze registraties of documenten zal Opdrachtgever de inzet van betreffende Arbeidskracht direct beëindigen zonder dat Leverancier hiervoor een schadeloosstelling kan eisen.

In artikel 5.3 is opgenomen dat de VOG maximaal 1 jaar oud mag zijn. Deze termijn / duur is niet wettelijk bepaald. De bedoeling van de Module PNIL is om een generiek uitgangspunt / handvat te bieden. Organisatie specifieke afwijkingen zijn altijd mogelijk en dienen expliciet in een overeenkomst c.q. opdracht te worden overeengekomen, bijv. dat de VOG maximaal 3 maanden oud mag zijn. Er gelden geen regels omtrent de geldigheid van een VOG die van toepassing zijn op de gehele zorgsector (de 3 maanden termijn geldt bijv. wel voor de langdurige zorg en geestelijke gezondheidszorg). In het algemeen is het aan een zorgorganisatie zelf om te bepalen hoe oud de VOG is bij start van de werkzaamheden en hoe vaak een VOG wordt geëist.

Aan artikel 5.6 is toegevoegd dat Opdrachtgever de voorwaarden inzake (mogelijke) dragerschap van MRSA kan uitbreiden en dat bij een verdenking op MRSA Arbeidskracht slechts geplaatst kan worden na screening “op kosten van Arbeidskracht” (bij een Zzp’er zou screening door en op kosten van Opdrachtgever namelijk kunnen wijzen op een dienstbetrekking).

Aan artikel 5.8 is “privacy” toegevoegd aan de toepasselijke regelingen en protocollen.

Artikel 6 Arbeidsomstandigheden

Aan artikel 6.1 is toegevoegd dat Leverancier erop toeziet dat Arbeidskracht zich houdt aan de wettelijke arbeids- en rusttijden.

Sowieso heeft de inlener van Arbeidskracht altijd zelfstandige verantwoordelijkheid t.a.v. de arbeids- en rusttijden. Dit kan niet volledig bij Leverancier worden gelegd. Een eventuele boete kan mogelijk wel

uitgesloten worden in de Overeenkomst. In lijn met de overwegingen bij artikel 9 is besloten om (op z'n minst als signaal) deze tekst wel op te nemen.

Artikel 7 Garanties Leverancier

Artikel 7.1 is tekstueel aangepast zodat de eerste zin t.a.v. “niet voorziene omstandigheden (zoals bijvoorbeeld ziekte)” beter loopt. Daarnaast is de verplichting van Leverancier om zonder meerkosten te zorgen voor een andere Arbeidskracht met gelijkwaardige kwaliteiten vervallen, omdat de werkgroep gegarandeerde vervanging in de huidige arbeidsmarkt niet realistisch acht. De tekst is daarom herzien naar een inspanningsverplichting binnen een gezamenlijk te bepalen termijn, inclusief toevoeging van de nieuwe bepalingen a) en b).

Het oude artikel 6.4 (Module PNIL 2017) stond in iets andere bewoordingen ook in het oude artikel 10.1 (ook nu artikel 10.1) en is daarom vervallen.

Het oude artikel 6.5 (Module PNIL 2017) is verplaatst naar artikel 10.2 en geüpdatet (zie toelichting bij artikel 10.2).

Het oude artikel 6.6 (Module PNIL 2017) is nu artikel 7.4 en hieraan is “laptop” toegevoegd en de verantwoordelijkheid van Leverancier voor eventuele schade is verhoogd naar een maximum van €1.000 (was €500).

Artikel 7 Planning (Module PNIL 2017) – verwijderd

De werkgroep ziet geen directe relatie met het inhuren van arbeidskrachten. Het (verwijderde) artikel m.b.t. planning sloot meer aan bij aanneming van werk en is daarom vervallen. Overigens ligt hier mogelijk een grijs gebied tussen aanneming van werk en PNIL-inhuur, maar de focus van deze Module PNIL ligt op PNIL-inhuur, niet op aanneming van werk. Verwijdering van het betreffende artikel verduidelijkt deze focus.

Artikel 8 Geheimhouding

Aan artikel 8 is expliciet als voorzorgsmaatregel toegevoegd dat Leverancier een adequate geheimhoudingsverklaring door Arbeidskracht laat ondertekenen.

Voor Arbeidskrachten in zorgfuncties zijn Opdrachtgevers op grond van de Wkkgz overigens verplicht om een schriftelijke overeenkomst aan te gaan met ALLE zorgkrachten (individueel), dus niet alleen eigen personeel maar ook alle externen. Bij 1-op-1 contractering van een Zzp'er door Opdrachtgever (rechtstreeks of via Bemiddeling) is dit geborgd in een OvO, maar voor alle (overige) Arbeidskrachten in zorgfuncties dient Opdrachtgever naast de Overeenkomst met Leverancier dus ook een individuele schriftelijke overeenkomst met Arbeidskracht af te sluiten.

Artikel 9 Concurrentie en relatiebeding

Er is binnen de werkgroep veel gediscussieerd over de juridische houdbaarheid van de bepalingen in dit artikel. De werkgroep heeft besloten om (op z'n minst als signaal) dit artikel wel te handhaven.

Aan artikel 9.1 is toegevoegd dat Leverancier een voormalig werknemer van Opdrachtgever alleen kan inzetten (bij Opdrachtgever) na schriftelijke toestemming van Opdrachtgever.

In artikel 9.2 is “in de uren waarin zij voor Instelling tewerk zijn gesteld” aangepast naar “tijdens werktijd bij Opdrachtgever”.

Artikel 10 Belastingen en sociale premies

Aan artikel 10.1 is toegevoegd dat Leverancier (naast aansprakelijk ook) verantwoordelijk is voor afdracht van belastingen en sociale premies.

De oude artikelen 6.5, 10.2 en 10.3 (uit de Module PNIL 2017) zijn in z'n geheel vervangen door de nieuwe artikelen 10.2 en 10.3:

- Uitgangspunt is nu dat Leverancier een NEN 400 (SNA) gecertificeerde onderneming is – opgenomen in het [Register Normering Arbeid](#)¹ (SNA-keurmerk) – en 25% van het factuurbedrag door Opdrachtgever op de G-rekening van Leverancier (dus niet bijv. een zustermaatschappij) wordt gestort.
- Als Leverancier geen SNA-keurmerk heeft dient Leverancier jaarlijks een accountantsverklaring én per kwartaal een verklaring betalingsgedrag van de Belastingdienst te verstrekken aan Opdrachtgever (jaarlijkse accountantsverklaring is niet nodig bij gebruik van een G-rekening waarop 55% van het factuurbedrag wordt gestort door Opdrachtgever).

Het SNA register is voor ondernemingen die zich richten op het ter beschikking stellen van arbeid en op aanneming van werk. Ondernemingen die uitsluitend (Zzp'ers) bemiddelen kunnen niet gecertificeerd worden (bron: [Stichting Normering Arbeid](#)²). Zoals reeds toegelicht bij de definitie van Arbeidskracht (artikel 1) is de Module PNIL ook niet bedoeld voor 1-op-1 contractering van een Zzp'er (rechtstreeks dan wel via Bemiddeling).

Met SNA-keurmerk en G-rekening als uitgangspunt verkleint een Opdrachtgever haar risico's t.a.v. de inlenersaansprakelijkheid aanzienlijk. De werkgroep wil benadrukken dat het genoemde alternatief – accountantsverklaring en verklaring betalingsgedrag – veel minder risicovrijwaring biedt, omdat dit verklaringen achteraf betreft die geen garanties bieden voor toekomstig betalingsgedrag van Leverancier. Het geeft inzicht in de situatie van Leverancier, maar biedt geen zekerheid; Opdrachtgever kan nog steeds aansprakelijk worden gesteld (voor het niet betalen van loonheffing en/of omzetbelasting door Leverancier). Opdrachtgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het op de G-rekening van Leverancier gestorte bedrag (als aan de voorwaarden voor het storten op de G-rekening is voldaan).

¹ Zie www.normeringarbeid.nl/snakeurmerk/gecertificeerde-ondernemingen

² Zie www.normeringarbeid.nl/faq

Volledige vrijwaring ('disculpatie') van de inlenersaansprakelijkheid is mogelijk door een beroep te doen op de disculpatieregeling, namelijk als het noch Opdrachtgever noch Leverancier te verwijten valt dat de loonheffing en/of omzetbelasting niet is betaald. SNA-keurmerk en (correct gebruik van de) G-rekening behoren in elk geval tot de voorwaarden hiervoor. Een bijzondere variant van deze vrijwaring is mogelijk voor Nederlandse vestigingen van (in OESO-landen) beursgenoteerde bedrijven, waarbij als alternatief voor het storten op de G-rekening de holding garant kan staan voor de betaling van loonheffing en omzetbelasting. Zie voor alle details de brochure van de Belastingdienst "[Aansprakelijkheid voor loonheffingen en omzetbelasting bij inlening van personeel](#)"³.

Artikel 11 Intellectueel eigendom

Geen wijzigingen.

Dit artikel is ook relevant voor een doorgeleende Zzp'er in geval van Tussenkost, echter niet in geval van 1-op-1 contractering van een Zzp'er (rechtstreeks dan wel via Bemiddeling). Zie ook de toelichtingen hierover bij de artikelen 2 en 10.

Artikel 12 Vergoeding

De oude artikelen 12.1 en 12.2 zijn verduidelijkt en herschreven tot de artikelen 12.1 en 12.2 met dezelfde strekking.

T.a.v. BTW-vrijstelling: het is niet zo dat – in geval van inhuur van zorgpersoneel – per definitie de BTW-vrijstelling van toepassing is. Daarom is hierover niets opgenomen in de Module PNIL. Dit moet per situatie worden beoordeeld.

Artikel 13 Facturering

Het nieuwe artikel 13.3 is toegevoegd om de storting van het overeengekomen percentage van het factuurbedrag door Opdrachtgever op de G-rekening van Leverancier te borgen.

Artikel 14 Handelsregister / WAADI

Geen wijzigingen.

³ Zie

www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/aansprakelijkheid_voor_loonheffingen_en_omzetbelasting_bij_inlening_van_personeel

Artikel 15 Doorlenen

Geen wijzigingen.

Artikel 16 Aansprakelijkheidsverzekering

Geen wijzigingen.