



De wijzigingen van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en de nieuwe NBBU-cao voor Uitzendkrachten per 30 december 2019 hebben een behoorlijke impact op de rechten en arbeidsvoorwaarden van onze werknemers. Deze wijzigingen beïnvloeden weer de afspraken tussen ons en onze klant. Dit betekent dat HYTY nieuwe Algemene Voorwaarden en inleenovereenkomsten heeft voor de situatie per 1 januari 2020.

In de basis hebben wij de nieuwe algemene voorwaarden van de NBBU genomen en op enkele punten aangepast zodat deze beter in onze werkwijze past. Denk hierbij met name aan stukken die gaan over het overnemen van arbeidskrachten.

Hieronder een Artikelsgewijze toelichting op de wijzigingen

Artikel 1 Definities

- 1.1 De term “uitzendonderneming” is vervangen door de term “onderneming”;
- 1.2 De term ”uitzendkracht” is vervangen door “arbeidskracht”;
- 1.7 De definitie van de payrollovereenkomst is nieuw;
- 1.8 Het begrip “aanstelling tot ambtenaar” is vervallen. Volgens de “Wet normalisering rechtspositie ambtenaren” gaan ambtenaren per 1 januari 2020 een tweezijdige arbeidsovereenkomst aan.

Artikel 4 Wijze van facturering

- 4.2 Nieuw is het specifiek benoemen van schade die de onderneming lijdt indien haar de bestuurlijke boete wordt opgelegd ex artikel 18b lid 2 WML, omdat de inlener de tijdverantwoording niet tijdig heeft doorgegeven.
- 4.6 (oud) De bepaling inzake de drie uur betalen per oproep, is verplaatst naar artikel 13.3.

Artikel 5 Betalingsvoorwaarden

- 5.4 De vertragingsrente van 1% per maand indien de inlener niet tijdig betaald is vervangen door de wettelijke handelsrente van 8% per jaar ex artikel 6: 119a BW. Indien u de 1% wilt behouden dient u dit apart overeen te komen met uw klant.

Artikel 12 Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten

- 12.2 Nieuw: bevat uitleg over het verschil tussen de payrollovereenkomst en de uitzendovereenkomst.
- 12.3 Nieuw: bevat de uitleg over de systematiek van de algemene voorwaarden.
- 12.4 Toegevoegd is de bepaling dat de inlener de onderneming dient te informeren indien de arbeidskracht in het buitenland de arbeid gaat verrichten.



Artikel 13 Inhoud, duur en einde van de terbeschikkingstelling van de arbeidskrachten(en)

In het arbeidsrecht nemen de beschermende bepalingen voor de werknemer inzake het recht op loondoorbetaling toe. Het wordt daarom steeds belangrijker om van te voren en per uitgeleende arbeidskracht goede afspraken met de klant te maken over de beoogde duur, (wekelijkse) arbeidsomvang en tijdstippen van de arbeid. Dit komt op een aantal plaatsen terug.

- 13.1 Nieuw: De inlening van de arbeidskracht(en) wordt aangegaan voor bepaalde tijd (begin-, en einddatum zijn bekend of objectief vast te stellen) óf voor onbepaalde tijd (er is alleen een begindatum bekend).
- 13.4 Nieuw: De inlener dient de onderneming tijdig te informeren over een gewijzigde oproep in verband met de vier dagen van de oproepovereenkomst ex artikel 7: 628a lid 3 BW (WAB).
- 13.5 Nieuw: betreft de situatie in verband met het aanbod van de onderneming aan de arbeidskracht met een oproepovereenkomst, voor een vaste arbeidsomvang na twaalf maanden ex artikel 7: 628a lid 5 BW (WAB).
- 13.7 nieuw. Bepaalt dat de inlening voor bepaalde tijd (in principe) niet opgezegd kan worden. Of er sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding tussen onderneming en arbeidskracht is niet langer relevant voor de opzegtermijn van de klant.
- 13.8 Uitgangspunt is dat bij een inlening voor onbepaalde tijd, in de inleenovereenkomst wordt afgesproken wat de opzegtermijn van de klant is. Alleen als partijen niets zijn overeengekomen gelden de algemene voorwaarden. Bij uitzenden heeft de klant een opzegtermijn van:
 - o Ten minste tien werkdagen, tenzij er sprake is van
 - o Uitzendovereenkomst bepaalde tijd, dan geldt een opzegtermijn van een maand
 - o Uitzendovereenkomst onbepaalde tijd, dan geldt een opzegtermijn van drie maanden.

Bij payrolling geldt dat de betalingsverplichtingen van de inlener voortduren tot de beëindiging van de payrollovereenkomst tussen onderneming en arbeidskracht (artikel 24.6).

- 13.9 Nieuw: betreft de situatie dat de inlener buiten medeweten van de onderneming een rol heeft gespeeld bij de werving en selectie waardoor de uitzendovereenkomst converteert in de payrollovereenkomst.

Artikel 15 Civiele ketenaansprakelijkheid voor loon (artikel 16 oud)

- Lid 4 en 5 komen te vervallen. Deze bepalingen waren in 2015 opgenomen bij de inwerkingtreding van de artikelen 7: 616a en 616b BW, in het kader van de wet aanpak schijnconstructies. Nu er een aantal jaar ervaring is met deze wet lijkt de impact ervan op klanten beperkt te zijn.



Artikel 16 Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding door inlener met de arbeidskracht (artikel 17 oud)

Deze bepaling is ook van toepassing bij payrolling, bijvoorbeeld als niet de inlener maar een derde partij de werving en selectie heeft gedaan. Het is ook mogelijk dat de klant wel de werving en selectie heeft gedaan maar dat er bijvoorbeeld kosten zijn gemaakt voor de opleiding van de payrollwerknemer, waarvoor een aparte vergoeding op zijn plaats is. De overige tekst wijkt af van de standaard algemene voorwaarden van de NBBU.

Hoofdstuk 2A betreft uitsluitend de dienstverlening uitzenden

Artikel 20 Selectie van arbeidskrachten (artikel 18 oud)

- 20.4 Nieuw: de onderneming kan arbeidskracht aan meerdere inleners ter beschikking stellen

Artikel 21 het inlenerstarief bij uitzenden (artikel 14 oud)

- Het hele artikel is opgesteld in lijn met de nieuwe NBBU CAO voor uitzendkrachten per 30 december 2019. Hoofdstuk 2B betreft uitsluitend de dienstverlening payrolling

Artikel 23 Informatieverplichting inlener bij payrolling

- Nieuw, betreft de informatie in verband met opvolgend werkgeverschap

Artikel 24 Het inlenerstarief bij payrolling

- Nieuw, het artikel is opgesteld in lijn met de wet, het nieuwe artikel 8a Waadi.