

Geacht NBBU-lid,

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 uw werknemers. Deze wijzigingen beïnvloeden weer de afspraken tussen u en uw klant. Dit betekent dat de NBBU nieuwe modellen Algemene Voorwaarden en inleenovereenkomsten voor u heeft ontwikkeld voor de situatie per 1 januari 2020.

Het wordt voor het NBBU-bureau steeds uitdagender om standaard modellen te ontwikkelen die passen bij de bedrijfsvoering van een steeds diverser wordende achterban. Zeker nu payrolling een wettelijke definitie heeft gekregen en we nog niet precies weten hoe de markt van payrolling zich gaat ontwikkelen. We hebben dit keer daarom twee versies gemaakt:

- **Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (uitzenden en payrolling) en werving en selectie**  
Deze versie bevat de Algemene Voorwaarden voor drie vormen van dienstverlening, namelijk uitzenden, payrolling en werving en selectie. Het voordeel hiervan is dat het makkelijk en overzichtelijk is om de klant slechts één set Algemene Voorwaarden ter hand te stellen. Daarnaast vallen onder het wettelijk begrip “ter beschikking stellen van arbeidskrachten” zowel uitzenden alsmede payrolling. Een groot deel van de bepalingen zijn daarom gelijklopend.
- **Algemene Voorwaarden payrolling**  
Voor de NBBU-leden die zich uitsluitend gaan toeleggen op payrolling hebben we daarnaast een tweede versie gemaakt, de Algemene Voorwaarden payrolling. In beide versies zijn de bepalingen betreffende de dienstverlening payrolling inhoudelijk gelijk.

We hebben er vooralsnog voor gekozen om de dienstverlening payrolling breed in te steken. Dit betekent dat de payrollovereenkomst, afhankelijk van de rechtspositieregeling van de inlener, nog steeds een flexibel karakter kan hebben. Daarnaast hebben we er rekening mee gehouden dat zowel de inlener alsmede een derde partij de werving en selectie kan hebben uitgevoerd. Dit betekent onder andere dat er toch een bepaling is opgenomen over een eventuele vergoeding voor het rechtstreeks in dienst nemen van de payrollwerknemer door de klant.

**Het is belangrijk** om de wijzigingen van de nieuwe Algemene Voorwaarden zorgvuldig door te nemen en te bepalen of u wil afwijken van de Algemene Voorwaarden en waar u dat gaat vastleggen. Dit kan in de inleenovereenkomst maar u kunt er ook voor kiezen uw eigen Algemene Voorwaarden te maken. U kunt de NBBU Algemene Voorwaarden dan natuurlijk als basis gebruiken.

We gaan ervan uit dat met het complexer worden van het arbeidsrecht, u steeds meer de kennispartner van uw klant wordt op het gebied van zijn personeelsbeleid. Des te belangrijker om u goed te laten informeren over alle wijzigingen, zie hiervoor onder andere [de veelgestelde vragen over de WAB](#)

Graag attenderen wij u erop dat we ook Algemene voorwaarden hebben ontwikkeld voor het bemiddelen van zzp-ers, u kunt deze [downloaden via MijnNBBU](#) (eerst inloggen).

In de bijlage treft u de artikelsgewijze toelichting aan van de wijzigingen van de Algemene Voorwaarden per 1 januari 2020.

Marco Bastian  
Directeur NBBU

## Bijlage 1

### Algemene Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (uitzenden en payroll) en werving en selectie

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 verdragingsrente 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:
  - Ten minste tien werkdagen, tenzij er sprake is van
  - Uitzendovereenkomst bepaalde tijd, dan geldt een opzegtermijn van een maand
  - 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.

Overigens bepalen de algemene voorwaarden niet de hoogte van de vergoeding. Op basis van het mededingingsrecht kan een dergelijke bepaling in een model van een brancheorganisatie beschouwd worden als een verboden prijsafpraak. De hoogte dient u dus apart overeen te komen met uw klant in de inleenovereenkomst.

#### **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.