

Leeswijzer aanpassingen Algemene Voorwaarden AB Vakwerk

Versie d.d. 30 december 2019



vakwerk

Hieronder geven we kort weer, welke belangrijkste aanpassingen we hebben doorgevoerd in onze algemene voorwaarden. Daarbij zullen we ook kort toelichten met welke reden deze aanpassingen zijn gedaan. Aan de onderstaande tekst kunnen geen rechten worden ontleend. De tekst van de nieuwe algemene voorwaarden is altijd leidend. Dit document is enkel bedoeld om u de belangrijkste wijzigingen toe te lichten.

Artikel 1.6

Artikel 1.6 is aangepast, met het oog op de uitbreiding van artikel 16 lid 1 onder c en lid 2 van de ABU-cao. De uitzendkracht heeft nu ook recht op de toeslag voor fysiek belastende omstandigheden en de vergoeding van reizen of reistijd, voor zover werknemers daar recht op hebben die rechtstreeks bij u in dienst zijn.

Artikel 11

Artikel 11 gaat over de informatieverplichting die u heeft in de richting van AB Vakwerk. Gelet op de nieuwe payrollwetgeving die per 1 januari a.s. in werking treedt, moet worden voorkomen dat de arbeidsovereenkomst van de uitzendkracht kwalificeert als payrollovereenkomst. Dat zou namelijk gevolgen hebben voor zowel de (hoogte van de) beloning als de contractflexibiliteit. Er is – kort gezegd – sprake van een payrollovereenkomst als de uitzendkracht exclusief ter beschikking wordt gesteld aan één opdrachtgever én als AB Vakwerk de werving en selectie van de uitzendkracht niet heeft gedaan. Om het risico op het bestaan van een payrollovereenkomst te beperken, is aan artikel 11.1 toegevoegd dat u verplicht bent om alle informatie met AB Vakwerk te delen, die relevant kan zijn voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst (als payrollovereenkomst). Dat gaat dan met name – maar niet alleen – om informatie over de eventuele rol die u heeft gespeeld bij de werving en selectie van de uitzendkracht. Mocht u niet of niet volledig aan deze informatieverplichting hebben voldaan, dan bepaalt het nieuwe artikel 11.3 dat AB Vakwerk de schade die zij daardoor lijdt op u kan verhalen. AB Vakwerk heeft in artikel 11.2 het risico, dat zich kan verwezenlijken als tóch sprake is van een payrollovereenkomst, naar u verlegd. In het nieuwe artikel 11.8 is opgenomen dat u eveneens aansprakelijk bent voor enige schade, indien u onjuiste of onvolledige informatie heeft verstrekt over de inlenersbeloning (cao) en AB Vakwerk de inlenersbeloning daardoor onjuist heeft toegepast.

Artikel 13

In artikel 13.4 is een nieuw artikel opgenomen om te benadrukken dat u AB Vakwerk – indien mogelijk – behulpzaam zal zijn bij de eventuele re-integratie van een zieke uitzendkracht die aan u ter beschikking is gesteld. In artikel 13.5 is opgenomen dat de uitzendkracht niet exclusief aan u ter beschikking gesteld zal worden en dat het AB Vakwerk is toegestaan om de uitzendkracht ook bij een andere opdrachtgever te plaatsen. Vanzelfsprekend zal AB Vakwerk wel de afspraken die zij met u heeft gemaakt respecteren, voor zover zij daartoe contractueel gehouden is. Deze bepaling is wederom opgenomen om te voorkomen dat de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht kwalificeert als payrollovereenkomst.

Artikel 14

Een nieuw artikel 14.4 is ingevoegd. Deze bepaling vloeit voort uit het nieuwe artikel 21 van de ABU-cao. Daarin is opgenomen dat als de functie van de uitzendkracht niet-indeelbaar is op grond van de cao, of als er geen vergelijkbare werknemer bij u in dienst is, de beloning wordt vastgesteld aan de hand van gesprekken die door AB Vakwerk worden gevoerd met de uitzendkracht en, indien van toepassing, de opdrachtgever. Om die reden wordt in het nieuwe artikel 14.4 van de algemene voorwaarden ook aan u de verplichting opgelegd om mee te werken aan dat gesprek en aan AB Vakwerk alle informatie te verstrekken die nodig is om de beloning juist vast te stellen. Net als AB Vakwerk, bent u ook gebaat bij een juiste vaststelling van het loon van de uitzendkracht.

Mocht op een bepaald moment blijken dat de functie van de uitzendkracht tóch indeelbaar is op grond van de cao, of dat er tóch een vergelijkbare werknemer bij u in dienst is, dan moet u AB Vakwerk hiervan direct op de hoogte te brengen. Vanzelfsprekend zal de beloning moeten worden aangepast en heeft dit (eventueel) ook invloed op de hoogte van het opdrachtgeverstarief. Een en ander is opgenomen in een nieuw artikel 14.5 van de algemene voorwaarden. In artikel 14.6 zijn (net als in artikel 1.6) de fysiek belastende omstandigheden en de reizen/reistijd toegevoegd.

Artikel 15

In artikel 15.2 is geschrapt dat de transitievergoeding één op één aan u zal worden doorbelast. We hebben de transitievergoeding onderdeel gemaakt van ons tarief (tenzij schriftelijk anders overeengekomen).

Artikel 15.3 vloeit voort uit de nieuwe regels omtrent de oproepovereenkomst, in het nieuwe artikel 7:628a BW.

In artikel 15.5 is een nieuwe laatste bullet ingevoegd. Daarin is bepaald dat AB Vakwerk het opdrachtgeverstarief mag verhogen, op het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen haar en de uitzendkracht anders kwalificeert (dan waar partijen van uit zijn gegaan). Hierbij kan worden gedacht aan de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst als payrollovereenkomst, terwijl dat vooraf niet was beoogd.

Artikel 17.2

Dit artikel is eveneens toegevoegd, met het oog op de nieuwe regels ten aanzien van de oproepovereenkomst. In het nieuwe artikel 7:628a lid 3 BW is opgenomen dat als een opdracht wordt gewijzigd of ingetrokken binnen 4 dagen voordat het werk aanvangt, de werknemer recht behoudt op het loon dat hoort bij de eerder gedane oproep. Aangezien de oproepen feitelijk door u worden gedaan, heeft AB Vakwerk dit mogelijke risico ook naar u verlegd in het nieuwe artikel 17.2 van de algemene voorwaarden. Indien het wijzigen of intrekken van oproepen veelvuldig bij uw organisatie voorkomt, dan kunt u dit bij ons aangeven en zullen wij in overleg met u de juiste contractvormen gaan bepalen om dit risico te reduceren.

Artikel 25

In artikel 12 van de Waadi is een nieuw artikel opgenomen, die u ertoe verplicht om zowel AB Vakwerk als de uitzendkracht – voor de aanvang van de terbeschikkingstelling – informatie te verschaffen over de voor de uitzendkracht geldende inlenersbeloning. Deze verplichting is u vanuit de wet dus al opgelegd. In de algemene voorwaarden is dit nogmaals benadrukt in de nieuwe laatste bullet van artikel 25.

Artikel 26

In artikelen 26.6, 26.7 en 26.8 is het aantal uren verhoogd van 1500 uren naar 2000 uren, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

Artikel 27 en 28

De voormalige artikelen 27 en 28 hadden betrekking op de situatie waarin niet AB Vakwerk, maar u de werving en selectie van de uitzendkracht had verzorgd. Gelet op de nieuwe regels over de payrollovereenkomst, zal AB Vakwerk alleen nog maar uitzendkrachten ter beschikking stellen die door haar zelf zijn geworven en geselecteerd. De artikelen 27 en 28 zijn daarmee overbodig geworden en geschrapt.