

LEESWIJZER NIEUWE ALGEMENE VOORWAARDEN

Herenbos

Versie: januari 2026

LEESWIJZER NIEUWE ALGEMENE VOORWAARDEN HERENBOS

De algemene voorwaarden van Herenbos zijn per 1 januari 2026 geactualiseerd. Ze zijn inhoudelijk geoptimaliseerd en in overeenstemming gebracht met de meest recente versie van de ABU-cao en huidige wet- en regelgeving. Daarnaast zijn de voorwaarden geharmoniseerd met die van AB Vakwerk. Ter toelichting hebben we deze leeswijzer opgesteld. De verwijzingen hieronder, verwijzen naar de artikelen in de nieuwe algemene voorwaarden.

Hieronder geven we kort weer wat de belangrijkste wijzigingen zijn, waarbij we ook 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

De beloningssystematiek in de ABU-cao is per 1-1-2026 gewijzigd. De 'inlenersbeloning' maakt plaats voor de 'gelijkwaardige beloning'. Overal waar in de algemene voorwaarden werd verwezen naar de 'inlenersbeloning', is dit aangepast naar de 'gelijkwaardige beloning', zoals bedoeld in het nieuwe artikel 1.6

Artikel 2

In artikel 2.6 hebben wij een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Mochten wij de algemene voorwaarden aanpassen, dan zullen we u hiervan – zoals opgenomen in dit artikellid – in kennis stellen. U kunt nog steeds bezwaar maken, als u het niet eens bent met die wijziging. De ontwikkelingen in de uitzendbranche volgen elkaar in rap tempo op. Het is voor ons noodzakelijk om de algemene voorwaarden steeds zo up-to-date mogelijk te houden.

Artikel 4

De bezwaartermijn tegen ontvangen facturen is in artikel 4.3 verkort van 14 kalenderdagen naar 5 werkdagen. Het is voor ons noodzakelijk om zo snel mogelijk te horen als u het niet eens bent met een bepaalde factuur. Wij kunnen hier dan ook snel op handelen.

De minimale vergoeding voor buitengerechtelijke kosten is in artikel 4.6 verlaagd van €3.250 naar €500. Wij hebben dit bedrag meer in lijn gebracht met de te verwachten kosten die wij hiervoor maken.

Artikel 5

Indien wij goede gronden hebben om te vrezen dat u een van uw verplichtingen niet kunt nakomen, dan bepaalt artikel 5 wat wij in dat geval mogen doen, zoals het direct opeisen van alle openstaande vorderingen en het opschorten van onze verplichtingen. Vanzelfsprekend willen wij onze rechten in bepaalde gevallen zeker stellen. Bijvoorbeeld bij een mogelijk aanstaand faillissement van uw onderneming.

Artikel 6

Het artikel over (beperking van) aansprakelijkheid is op bepaalde punten wat concreter geformuleerd en uitgebreid. Dit geeft ons (en ons personeel) de door ons gewenste zekerheid.

Artikel 9

In artikel 9 wordt een andere rechtbank bevoegd verklaard, namelijk de rechtbank Noord-Nederland locatie Leeuwarden, in plaats van de bevoegde rechter van het arrondissement, waarin het hoofdkantoor van Herenbos is gevestigd. Deze wijziging komt voort uit het feit dat Herenbos is ondergebracht bij het concern van AB Vakwerk, en de vestiging van het hoofdkantoor van AB Vakwerk.

Artikel 10

Artikel 10 bevat een aantal (nieuwe) termijnen en verplichtingen voor u. Ter voorkoming dat we met elkaar doorwerken, zonder dat duidelijk is onder welke voorwaarden dat is, hebben wij in artikel 10.3 opgenomen dat de overeenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege wordt verlengd, tenzij u ons 2 maanden van tevoren aangeeft wel of geen nieuwe overeenkomst aan te willen gaan. Opzegging van de overeenkomst is voor beide partijen mogelijk met een opzegtermijn van 2 maanden. Verder is het voor ons noodzakelijk om van u bevestigd te krijgen als u de terbeschikkingstelling beëindigt van een werknemer die werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding. Die verplichting is dan ook opgenomen in artikel 10.9. Omdat voor ons (vanuit de ABU-cao) een kennisgevingstermijn geldt van tien kalenderdagen richting de werknemer, bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding, hebben wij deze verplichting ook bij u neergelegd. Dat geldt ook voor het kunnen voldoen aan onze verplichtingen tot een tijdige aanzegging. Om die reden hebben wij artikel 10.11 opgenomen.

Artikel 11

Het is voor ons belangrijk om de juiste informatie te krijgen die noodzakelijk is voor het uitvoeren van onze overeenkomst (en de terbeschikkingstelling van de werknemer). Om die reden hebben wij de informatieverplichting in artikel 11 verder verduidelijkt en uitgebreid.

Artikel 14

Artikel 14 is aangepast, vanwege de eerder benoemde wijziging van de beloningssystematiek in de ABU-cao. Verder hebben we in dit artikel een aantal bepalingen opgenomen met betrekking tot de inschaling en toekenning van periodieken, vanwege de bepalingen die hierover zijn opgenomen in de ABU-cao en de verplichtingen die wij hiertoe hebben richting de werknemer.

Artikel 15

Het artikel over het tarief is in lijn gebracht met de systematiek van de gelijkwaardige beloning. Verder is hier een aantal aanvullende bepalingen opgenomen, bijvoorbeeld ten aanzien van de aanzegvergoeding, het verplichte aanbod bij oproepovereenkomsten en het met terugwerkende kracht mogen aanpassen van het tarief, als de beloning binnen uw onderneming wijzigt. In artikel 15.8 zijn de omstandigheden uitgebreid, op grond waarvan wij het tarief mogen aanpassen. Dat geldt ook voor de mogelijkheid om jaarlijks het tarief te verhogen met een inflatiecorrectie. Dit is voor ons noodzakelijk om kostenverhogingen vanwege mogelijke inflatie op te kunnen vangen.

Artikel 16

In dit artikel is verduidelijkt welke uren wij bij u in rekening mogen brengen. Hiermee voorkomen we dat bepaalde uren wel door ons verschuldigd zijn aan de werknemer, zonder dat deze uren voor vergoeding in aanmerking komen.

Artikel 17

In artikel 17.2 is opgenomen dat u verplicht bent het tarief te betalen over het aantal uren waarop de werknemer recht heeft ingevolge de oproepregels uit artikel 7:628a lid 3 BW. Dit betreft de situatie waarin u een gedane oproep te laat intrekt/wijzigt (binnen 4 dagen). Wij zijn hierin afhankelijk van u. Mocht u een oproep te laat intrekken/wijzigen, dan komt dit vanzelfsprekend voor uw rekening.

Artikel 18

Dit artikel is in lijn gebracht met de systematiek van de gelijkwaardige beloning. In artikel 18.3 hebben wij verder verduidelijkt op welke wijze wij (vanuit de ABU-cao) gehouden zijn om de waarde van een (verlof)dag te bepalen. Hier ligt ook een informatieverplichting bij u. In artikel 18.4 hebben wij opgenomen dat de uren die werknemers besteden aan bepaalde scholing/werkinstructies bij u in rekening kunnen worden gebracht. Dit gaat alleen om specifieke scholing/werkinstructies die nodig zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden binnen uw onderneming.

Artikel 20

In dit artikel hebben wij e.e.a. opgenomen over opschorting. Hiermee verduidelijken we in welke gevallen wij en u bevoegd zijn onze verplichtingen op te schorten. Het is goed om deze regels vooraf duidelijk te hebben, om discussie achteraf te voorkomen.

Artikel 21

In artikel 21.3 is opgenomen dat u in bepaalde gevallen verplicht bent om op eigen kosten hulpmiddelen aan de werknemer te verstrekken. Het betreft hierbij doorgaans hulpmiddelen waarover u reeds beschikt, zodat het voor de hand ligt dat de kosten van deze verstrekking voor uw rekening komen.

Artikel 22

Het artikel over aansprakelijkheid is verduidelijkt, ter voorkoming van discussie over de uitleg daarvan.

Artikel 23

In dit artikel is bepaald dat wij niet aansprakelijk zijn voor boetes of vorderingen die aan u worden opgelegd als gevolg van het niet naleven van de in dit artikel opgenomen verplichtingen. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan privacyschendingen of overtredingen van de Wet arbeid vreemdelingen. Daarnaast is vastgelegd dat u ons vrijwaart voor eventuele schade die wij als gevolg daarvan lijden. Deze regeling ziet uitsluitend op situaties waarin u een verwijt kan worden gemaakt, omdat u uw eigen verplichtingen niet bent nagekomen, hetgeen ons alleszins redelijk voorkomt.

Artikel 26

In artikel 26.1 is nu de verplichting opgenomen dat u actief beleid moet voeren tegen agressie, geweld, (seksuele) intimidatie, pesten, etc. op de werkvloer. Wij vinden het belangrijk dat onze opdrachtgevers hier actief beleid op voeren, zodat onze werknemers op een zo veilig mogelijke werkplek hun werkzaamheden kunnen uitvoeren.

Artikel 27

In artikel 27.6 is een minimumvergoeding opgenomen, op het moment dat u een arbeidsverhouding aangaat met een werknemer die wij aan u hebben voorgesteld. In de praktijk merken we dat er ongewenste discussies kunnen ontstaan over de grondslag van de vergoedingsplicht. Dit ondervangen we door het opnemen van deze minimumvergoeding.

Artikel 28

In dit artikel hebben we concreet opgenomen dat het ons is toegestaan om werknemers in te lenen van andere organisaties, om deze vervolgens aan u door te lenen. Dit komt niet vaak voor, maar kan in voorkomend geval aan de orde zijn.