

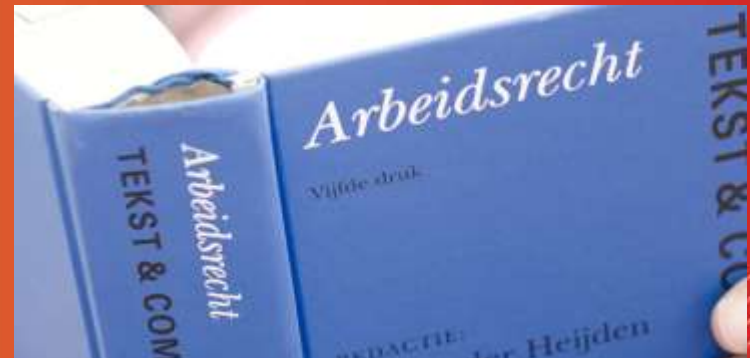


DE VOORT

ADVOCATEN | MEDIATORS

ACTUALITEITEN NIEUWE UITZEND CAO'S PER 1 JANUARI 2026

2 oktober 2025



SAMEN UITBLINKEN



Hendarin Mouselli
advocaat

INHOUD

- Deel 1: Introductie
- Deel 2: Hoofdpijnen
nieuwe uitzend-cao
- Deel 3: Q&A



DE VOORT

ADVOCATEN | MEDIATORS

Deel I
Introductie

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS



- ✓ Verkorting Fase B/3: 6 uitzendovereenkomsten in 2 jaar.
- ✓ Aanscherping ketenregeling: tussenpoos van 60 maanden tussen contracten voor bepaalde tijd (m.u.v. scholieren/studenten en seizoensarbeiders).

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS



- ✓ Geen nul-urencontract meer: arbeidsomvang als een aantal uren groter dan nul, met een tijdseenheid van ten hoogste één jaar. Oproepovereenkomsten zijn enkel nog mogelijk voor minderjarigen, scholieren, studenten en uitzendkrachten in de eerste 52 weken voor zover een loonuitsluitingsbeding is overeengekomen.
- ✓ Minimale en maximale arbeidsomvang mogelijk: maximaal verschil van 130%.

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS



- ✓ Aanpassing gelijke behandeling ter beschikking gestelde arbeidskrachten (artikel 8 Waadi).
- ✓ Afwijking bij cao alleen nog mogelijk in de uitleencao.
- ✓ Uitgebreide wettelijke informatieplicht voor inleners aan uitleners bij tussentijdse wijzigingen van arbeidsvoorwaarden.

WET MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS



- ✓ Beoogde inwerkingtreding (mits aangenomen door de Eerste Kamer en Tweede Kamer):
 - 1 juli 2026: Het tijdstip van inwerkingtreding voor de maatregelen die zien op de gelijke arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten.
 - 1 januari 2027: De maatregelen die zien op de rechtspositieregelingen voor uitzendkrachten, oproepovereenkomsten en tijdelijke arbeidsovereenkomsten.
- ✓ Beperking van de maximale terbeschikkingstelling aan een inlener en een eventueel inhuurverbod in sommige sectoren zijn niet meegenomen in dit wetsvoorstel.



DEEL II
UITZEND-CAO

INGRIJPENDE & KANSRIJKE HERZIENINGEN



- Looptijd uitzend-cao 3 jaar: 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028.
- Uitbreiding arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten: keuze tussen gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.
- Beperking fasensysteem gaat pas in als het wetsvoorstel 'meer zekerheid flexwerkers' in werking treedt. Fase B/3 wordt teruggebracht tot 6 uitzendovereenkomsten in 2 jaar. Er is ook overgangsrecht.
- Uitzendbureau kan de verkorte oproeptermijn, jaarurennorm, kwartaalurennorm en tijd-voor-tijdregeling volgen die de inlener toepast.

STAPPENPLAN OP WEG NAAR DE JUISTE BELONING

Schriftelijk (mag ook elektronisch) uitvragen en verstrekken van correcte en volledige informatie arbeidsvoorwaarden (wijzerbelonen.nl)

Keuze gelijkwaardige of gelijke beloning

Schriftelijke (mag ook elektronische) bevestiging aan de uitzendkracht

JUISTE INFORMATIE IS KEY

- Minder risico's op fouten door de uitlener.
- Beperking van de aansprakelijkheidsrisico's voor in- en uitlener.



INLEENERSBELONING MAAKT PLAATS VOOR?

Gelijkwaardige
beloning

Maatwerk

Eigen regeling

Gelijke
beloning

Één-op-één
toepassen wat
de inlener doet

Geen issues
met
waardering
gelijkwaardig-
heid

GELIJK OF GELIJKWAARDIG?

- **Gelijkwaardige:** De arbeidsvoorwaarden hoeven niet hetzelfde te zijn als bij de inlener, maar bij elkaar opgeteld moeten ze wel dezelfde waarde hebben. Voor de gelijkwaardigheid wordt gekeken naar de waarde van een arbeidsvoorwaarde bij de inlener. Als de waarde een bedrag is, dan wordt dit bedrag als brutowaarde gezien.
- **Gelijke:** De arbeidsvoorwaarden zijn exact hetzelfde als bij de inlener. H4 en H5 uitzend-cao blijven dan wel van toepassing (behalve artikelen 28 inzake grondslagen en 36 inzake uitvoeringsregels).



ARBEIDSVoorwaarden

- Essentiële voorwaarden:
Loon (ook loondoorbetaling tijdens ziekte), toeslagen, dertiende maand, vergoedingen vakantie- en feestdagen etc.
- Niet-essentiële voorwaarden:
Alles wat niet essentieel is, bijvoorbeeld pensioen.



WANNEER BEREIK JE GELIJKWAARDIGHEID?

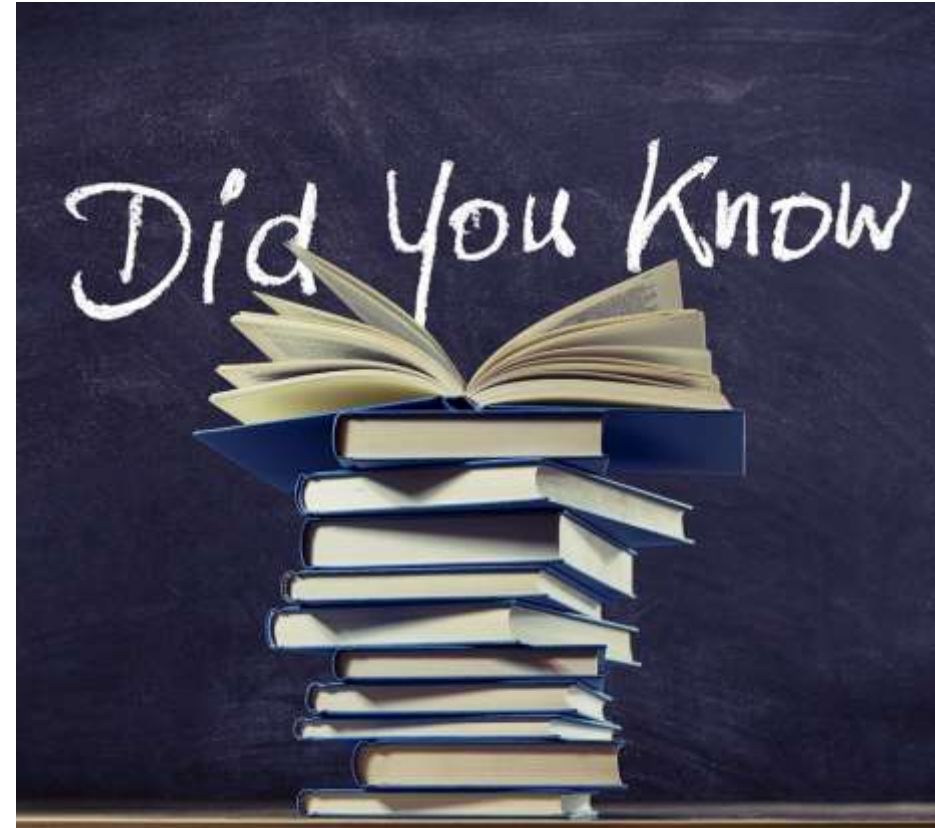
Het totaalpakket van
essentiële
arbeidsvoorwaarden is
gelijkwaardig



Het totaalpakket van
essentiële én niet-
essentiële
arbeidsvoorwaarden is
gelijkwaardig

COMPENSEREN?

1. Essentiële arbeidsvoorwaarden
2. Niet-essentiële arbeidsvoorwaarden
3. Beperkingen



1: ESSENTIËLE ARBEIDSVOORWAARDEN



Nadelen in essentiële arbeidsvoorwaarden moeten worden gecompenseerd met een andere essentiële arbeidsvoorwaarde.

Vb: De inlener kent 8,5% vakantiebijslag, maar de uitzendkracht krijgt 8%. De resterende 0,5% dient te worden gecompenseerd binnen de essentiële voorwaarden, bijvoorbeeld in het loon of een projecttoeslag. Let wel waarover je vakantiebijslag opbouwt!

2: NIET-ESSENTIËLE ARBEIDSVOORWAARDEN



Nadelen in niet-essentiële arbeidsvoorwaarden mogen worden gecompenseerd met andere essentiële of niet essentiële arbeidsvoorwaarden.

Vb: De inlener kent een betere pensioenregeling van StiPP, dan mag je dat compenseren met bijvoorbeeld meer loon, een hogere projecttoeslag of IKB-budget.

3: BEPERKINGEN



Niet-essentiële voorwaarden mogen niet worden gebruikt om op essentiële voorwaarden te korten.

Vb: als de inlener geen pensioenregeling kent, mag je niet de StiPP-regeling in mindering brengen op essentiële arbeidsvoorwaarden zoals loon, projecttoeslag, IKB etc.

OVERGANGSRECHT GELIJKE OF GELIJKWAARDIGE BEHANDELING



OVERGANGSRECHT UITZENDKRACHT

De uitzendkracht:

1. dient voor 1 januari 2026 bij een opdrachtgever werkzaam te zijn;
2. dient dat op 1 januari 2026 nog te zijn; **én**
3. de toepassing van de nieuwe beloning, met uitzondering van pensioen, leidt ertoe dat de beloning van de uitzendkracht lager komt te liggen dan voor 1 januari 2026 het geval was.

Uitzendkracht heeft:

- De eerste 6 maanden na 1 januari 2026 nog steeds recht op 25 vakantiedagen en 8,33% vakantiebijslag, ook als dat onder de nieuwe regels slechter zou zijn.

OVERGANGSRECHT ZIEKE UITZENDKRACHT

De uitzendkracht:

1. dient voor 1 januari 2026 arbeidsongeschikt te zijn;
2. dient dat op 1 januari 2026 nog te zijn; **én**
3. heeft recht op (gedeeltelijke) loondoorbetaling op grond van de vorige cao.

Uitzendkracht behoudt:

- het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. Dit blijft ongewijzigd (dus oude regeling blijft gelden) voor de uren dat de uitzendkracht arbeidsongeschikt is.
- de oude regeling vakantiedagen en vakantiebijslag tijdens ziekte. Deze blijven van toepassing voor de uren dat de uitzendkracht arbeidsongeschikt is.

OVERGANGSRECHT UITZENDKRACHT WAARVAN HET WERK IS WEGGEVALLEN



De uitzendkracht:

1. dient recht te hebben op loondoorbetaling op grond van de vorige cao; **én**
2. moet zijn uitzendarbeid niet meer hebben voor 1 januari 2026.

Uitzendkracht behoudt dan:

- Dezelfde hoogte van de loondoorbetaling als in de oude cao van toepassing was.

Dit geldt ook als de uitzendkracht op dat moment arbeidsongeschikt is en recht heeft op (gedeeltelijke) loondoorbetaling

1. **Maximale flexibiliteit, minimale risico's:** loonuitsluiting en uitzendbeding in de eerste fase (Fase A/1-2) blijft mogelijk en zes contracten in de tweede fase (Fase B/3).
2. **Correcte en volledige informatieverstrekking** over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden is een must: beperking hoofdelijke en ketenaansprakelijkheid inlener.
3. **Stem vooraf af** of je de gelijke of gelijkwaardige behandeling toepast.
4. **Maak duidelijke afspraken** met elkaar en de uitzendkracht.



VRAGEN?

DEEL III
VRAGEN?



DANKJEWEL

De Voort Advocaten | Mediators

Hendarin Mouselli

Prof. Cobbenhagenlaan 75, 5037 DB Tilburg

Telefoon: 013-4668897 / 06-46 60 33 41

E-mail: h.mouselli@devoort.nl



[linkedin.com/in/hmouselli](https://www.linkedin.com/in/hmouselli)