

ABU



Een nieuwe *CAO voor Uitzendkrachten* per 1 januari 2026

Wat betekent dit voor jou als opdrachtgever?

Whitepaper

Een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten per 1 januari 2026

Wat betekent dit voor jou als opdrachtgever?

Dit is een uitgave van de ABU.

© juli 2025

Inleiding

Er is een nieuwe *CAO voor Uitzendkrachten*. Deze cao gaat in op 1 januari 2026 en heeft een looptijd van drie jaar. De cao brengt een aantal ingrijpende, maar positieve veranderingen met zich mee. Uitzendkrachten krijgen meer zekerheid en recht op gelijkwaardige beloning. Ook wordt de pensioenregeling voor uitzendkrachten aangepast. De wijzigingen in de cao hebben niet alleen impact op uitzendondernemingen en uitzendkrachten, maar ook op jou als opdrachtgever. In deze whitepaper zetten wij de belangrijkste wijzigingen uiteen.

De whitepaper bestaat uit drie delen.

1. De vier belangrijke veranderingen in de cao.
[Direct naar Deel 1 →](#)
2. Een overzicht van de gevolgen van de nieuwe cao voor opdrachtgevers.
[Direct naar Deel 2 →](#)
3. Alle wijzigingen uitgebreid uitgelegd en toegelicht.
[Direct naar Deel 3 →](#)

Deel 1

De vier belangrijke veranderingen in de cao



Gelijkwaardige beloning

- Vanaf 1 januari 2026 hebben uitzendkrachten recht op gelijkwaardige beloning.
- Gelijkwaardige beloning betekent dat de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht minimaal gelijkwaardig zijn aan alle arbeidsvoorwaarden van de medewerkers in dienst van de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie. Niet alle arbeidsvoorwaarden hoeven daarbij hetzelfde te zijn, maar bij elkaar opgeteld krijgt de uitzendkracht wel een arbeidsvoorwaardenpakket van dezelfde waarde.



Pensioen

- Vanaf 1 januari 2026 is er een nieuwe pensioenregeling. Die geldt vanaf dag één voor alle uitzendkrachten die 18 jaar en ouder zijn.
- Pensioen moet als arbeidsvoorwaarde worden meegenomen in de gelijkwaardige beloning.
- Is de pensioenregeling van de opdrachtgever beter dan de StiPP-regeling? Dan moet de uitzendonderneming hiervoor compenseren.



Arbeidsmigranten

- In het Prijs-kwaliteitsysteem (PKS) voor de huisvesting wordt vanaf 1 januari 2026 een wijziging aangebracht. Deze wijziging betreft de indexatie van de 90 eurocent per (extra) kwaliteitspunt.
- Verder blijven de huidige regelingen in de CAO voor Uitzendkrachten over arbeidsmigranten ongewijzigd.



Rechtspositie en flexibiliteit

- Fase B uit het fasesysteem wordt verkort van drie naar twee jaar zodra de Wet Meer zekerheid flexwerkers op dit punt ingaat. Dat is naar verwachting 1 januari 2027.
- In de periode van twee jaar mogen net als nu zes uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten.
- De onderbrekingstermijn van zes maanden in het fasesysteem komt te vervallen. Hiervoor in de plaats komt een vervalt termijn van zestig maanden.

Deel 2

Wat betekent de nieuwe cao voor jou als opdrachtgever?

De wijzigingen in de *CAO voor Uitzendkrachten* hebben niet alleen impact op uitzendondernemingen en uitzendkrachten, maar ook op jou als opdrachtgever.

Met name de invoering van de gelijkwaardige beloning is een grote verandering. Uitzendondernemingen bereiden zich hierop voor, maar zijn hierbij afhankelijk van de medewerking van hun opdrachtgevers. Alleen samen kunnen we zorgen voor correcte toepassing van de cao.

Gelijkwaardig belonen, dat doen we samen

Voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning is de input van opdrachtgevers noodzakelijk.

Uitzendondernemingen moeten alle relevante arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever weten, inclusief aanvullende regelingen en eventueel aparte documenten (zoals mobiliteits- of thuiswerkregelingen). Je bent als opdrachtgever op grond van artikel 12a Waadi wettelijk verplicht om dit aan te leveren. Na ontvangst van alle arbeidsvoorwaarden kan de uitzendonderneming de vertaling naar gelijkwaardige beloning maken.

Het in kaart brengen van de arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever en het vertalen van deze voorwaarden naar gelijkwaardige beloning kost tijd. Daarom vragen wij jou – als opdrachtgever – nu al in actie te komen. Hieronder in vier stappen de belangrijkste acties om te ondernemen:

1. Inventariseer alle arbeidsvoorwaarden, inclusief alle aanvullende regelingen zoals bonussen en mobiliteitsregelingen.

Let op: arbeidsvoorwaarden die volgens de regeling bij de opdrachtgever niet gelden voor uitzendkrachten zijn niet relevant. Het gaat om alle arbeidsvoorwaarden die gelden voor mede-

werkers met een gelijke of vergelijkbare functie in dienst van de opdrachtgever.

2. Lever alle arbeidsvoorwaarden correct en volledig aan bij de uitzendonderneming door het invullen van de Standaard uitvraag gelijkwaardige beloning. De standaard uitvraag is te vinden op het platform [Wijzerbelonen.nl](https://wijzerbelonen.nl) van de ABU en NBBU die helpt bij het verzamelen en correct aanleveren van de benodigde informatie.
3. Zorg dat wijzigingen in arbeidsvoorwaarden direct worden doorgegeven aan de uitzendonderneming.
4. Wees voorbereid op de administratieve impact van de gelijkwaardige beloning en betrek tijdig de juiste mensen.

Voordelen voor opdrachtgevers

De nieuwe cao vraagt inspanning van opdrachtgevers, maar levert ook duidelijke voordelen op. Hieronder staan de belangrijkste voordelen op een rij:

- Een eerlijke arbeidsmarkt én een sterk werkgeversimago.
- Samen bouwen aan een toekomst waarin iedereen telt - ongeacht de contractvorm.

- Duidelijkheid en transparantie over arbeidsvoorwaarden.
- Hogere tevredenheid en productiviteit bij uitzendkrachten.
- Minder risico op juridische claims of naheffingen.

Risico's bij niet-naleving

Het niet juist toepassen van de gelijkwaardige beloning brengt niet alleen voor de uitzendonderneming, maar ook voor de opdrachtgever risico's met zich mee. We zetten de belangrijkste op een rij:

- Onjuiste beloning leidt tot claims of correcties achteraf.
- Slechte communicatie en onduidelijkheid kan leiden tot wantrouwen en uitval onder uitzendkrachten.
- Het niet toepassen van de gelijkwaardige beloning kan leiden tot een negatief imago in de ogen van personeel, vakbonden en de maatschappij.

Kortom, kom in actie en laten we samen zorgen voor een goede toepassing van de gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten!

Deel 3

Nieuwe CAO voor Uitzendkrachten toegelicht en uitgelegd

Aanleiding voor de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten

Op dit moment ligt het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers voor bij de Tweede Kamer en naar verwachting in 2026/2027 wordt ingevoerd.

De inhoud van deze wet is tot stand gekomen als gevolg van het advies van de commissie-Borstlap (2020), het SER-MLT-advies (2021), het regeerakkoord (2022), het hoofdlijnenakkoord (2024) én een aantal uitspraken van het Europese Hof en de Hoge Raad. In de afgelopen jaren zijn er al verbeteringen aangebracht in de CAO voor Uitzendkrachten, die

voortkwamen uit het SER-MLT-advies. Vanwege alle ontwikkelingen, het wetsvoorstel en omdat de huidige cao eind 2025 afloopt, hebben cao-partijen nu de laatste verschillen ten opzichte van de nieuwe wet overbrugd.

De CAO voor Uitzendkrachten is gesloten met vakbond LBV. De ABU had graag een cao gesloten met alle vakbonden actief in de uitzendsector. Helaas bleek dit niet mogelijk. We zijn blij om met de LBV deze nieuwe cao af te sluiten.

Wat staat er in het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers?

Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers raakt niet alleen uitzenden. In het wetsvoorstel staan maatregelen die elke vorm van flexibele arbeid treffen, ook oproepcontracten en de ketenregeling.

- Zo wordt de onderbrekingstermijn van zes maanden vervangen door een vervaltermijn van zestig maanden.
- Daarnaast wordt fase B uit de CAO voor Uitzendkrachten verkort. Dit is het gevolg van een aanpassing van de ketenregeling.
- Voor reguliere werkgevers wordt het gebruik van oproepcontracten afgeschaft. Dit betekent dat ook jij hier straks geen gebruik meer van kunt maken.
- De uitsluiting loondoorbetaling (de afspraak die werkgever en werknemer kunnen maken dat er geen loon wordt betaald als er niet wordt gewerkt) verdwijnt, met een uitzondering voor uitzenden in fase A.
- Verder wordt artikel 8 Waadi (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) aange-

past. Dit is het artikel waarin de beloning van uitzendkrachten is geregeld. Deze wijziging houdt in dat de uitzendkracht ten minste recht heeft op dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden als de medewerker bij de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie. Voor de niet-essentiële arbeidsvoorwaarden geldt dat deze ten minste gelijkwaardig moeten zijn.

In het wetsvoorstel is afgesproken dat je in de cao hiervan mag afwijken. Er kan dan worden gekozen om de essentiële arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig toe te passen. Dit is zo geregeld in de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten. Essentiële arbeidsvoorwaarden zijn – kort gezegd – alle arbeidsvoorwaarden behalve pensioen. Pensioen is op dit moment de enige niet-essentiële arbeidsvoorwaarde.

① Pas geleden is bekend geworden dat het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers waarschijnlijk later ingaat dan 1 januari 2026. Dit heeft geen invloed op de invoering van gelijkwaardige beloning per 1 januari 2026 uit de CAO voor Uitzendkrachten.

Belangrijkste wijzigingen CAO voor Uitzendkrachten

We zetten de belangrijkste wijzigingen in de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten op een rij.



Gelijkwaardige beloning

Ingangsdatum 1 januari 2026

De grootste verandering in de CAO voor Uitzendkrachten gaat om de invoering van de gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten per 1 januari 2026 (of 29 december 2025 bij vier weken-/weekverloning). De huidige inlenersbeloning wordt helemaal losgelaten.

Wat is de inlenersbeloning ook alweer?

De inlenersbeloning houdt in dat de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht op tien punten worden toegepast zoals deze bij de opdrachtgever gelden voor de medewerker in een gelijke of vergelijkbare functie. Niet alle arbeidsvoorwaarden worden dus gevolgd.

Gelijkwaardige beloning betekent dat de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht minimaal gelijkwaardig zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de medewerker in dienst van de medewerker in een gelijke of vergelijkbare functie in dienst van de opdrachtgever. Niet alle arbeidsvoorwaarden hoeven daarbij hetzelfde te zijn, maar bij elkaar opgeteld krijgt de uitzendkracht wel een arbeidsvoorwaardenpakket van dezelfde waarde. Zie het als een weegschaal. De weegschaal is in balans. De arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht zijn evenveel waard als de arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever. De vorm van de gewichtjes kan echter verschillen, omdat niet alle arbeidsvoorwaarden exact hetzelfde hoeven te worden toegepast.

Essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden

Voor de gelijkwaardige beloning wordt aangesloten bij het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers en het daarin gemaakte onderscheid tussen essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden. Dit betekent het volgende:

- Het totaal aan essentiële arbeidsvoorwaarden moet gelijkwaardig zijn, maar binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden mag de uitzendonderneming arbeidsvoorwaarden onderling 'uitruilen'.

Voorbeeld 1:

De werknemer bij de opdrachtgever krijgt 10% vakantiegeld. De uitzendonderneming geeft de uitzendkracht 8% vakantiegeld. De resterende 2% wordt als extra loon uitbetaald.

- Ook binnen de niet-essentiële arbeidsvoorwaarden mag de uitzendonderneming arbeidsvoorwaarden onderling 'uitruilen'. We kennen echter vooralsnog maar één niet-essentiële arbeidsvoorwaarde (pensioen), dus uitruilen is hier niet mogelijk.
- Wat ook mag, is compensatie van een nadeel in de niet-essentiële arbeidsvoorwaarden door een voordeel in de essentiële arbeidsvoorwaarden. Andersom mag dit niet. Dus een voordeel in de niet-essentiële arbeidsvoorwaarde mag je niet corrigeren met een nadeel in de essentiële arbeidsvoorwaarden. Twee voorbeelden om dit te verduidelijken.

Voorbeeld 2:

De opdrachtgever heeft een betere pensioenregeling dan de pensioenregeling van StiPP die de uitzendonderneming toepast. Dit nadeel voor de uitzendkracht moet worden gecompenseerd. Het is niet mogelijk om dat te doen via de StiPP-regeling. Daarom kan het alleen binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld door meer loon uit te betalen.

Voorbeeld 3:

De opdrachtgever heeft een minder goede pensioenregeling dan de StiPP-regeling die de uitzendonderneming toepast. Het voordeel dat de uitzendkracht hiervan heeft, kan niet worden

gecorrigeerd met een andere niet-essentiële arbeidsvoorwaarde, omdat deze er niet is.

Ook mag dit niet binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden worden gecorrigeerd. De uitzendkracht krijgt nu een beter pensioen vergeleken met de medewerker bij de opdrachtgever.

De benodigde input van opdrachtgevers

Om de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten te bepalen, is de input van opdrachtgevers noodzakelijk. We zetten hier op een rij wat gevraagd wordt van opdrachtgevers.

Alle arbeidsvoorwaarden tellen mee

Voor het vaststellen van de gelijkwaardige beloning is het nodig dat de uitzendonderneming de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever kent. Het gaat dan om alle arbeidsvoorwaarden. Deze kunnen in een cao of arbeidsvoorwaardenregeling staan, maar het kan ook om losse documenten gaan, zoals een mobiliteitsregeling.

Soms staat in de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever dat bepaalde afspraken niet gelden voor uitzendkrachten. Zulke bepalingen zijn niet toegestaan. Gekeken moet worden naar de arbeidsvoorwaarden van de medewerker bij de opdrachtgever met een gelijke of vergelijkbare functie. Afwijkende afspraken voor uitzendkrachten gelden dus niet.

Handig platform: Wijzerbelonen.nl

De ABU en de NBBU hebben voor het in kaart brengen van de arbeidsvoorwaarden bij de opdrachtgever een handig formulier ontwikkeld: de Standaard uitvraag gelijkwaardige beloning. Deze is terug te vinden op het platform [Wijzerbelonen.nl](https://wijzerbelonen.nl) van de ABU en NBBU. Deze website wordt continu bijgehouden en geactualiseerd.



Wettelijke verplichting aanlevering arbeidsvoorwaarden

Je bent als opdrachtgever wettelijk verplicht op grond van artikel 12a Waadi alle informatie over je arbeidsvoorwaarden kloppend, op tijd en compleet aan de uitzendonderneming door te geven. Als er veranderingen zijn in de arbeidsvoorwaarden, moet je de uitzendonderneming hierover meteen informeren. Zo kunnen deze wijzigingen worden meegenomen in de gelijkwaardige beloning.

Uitvoeringsregels voor gelijkwaardige beloning

In de cao is een aantal uitvoeringsregels opgenomen voor de gelijkwaardige beloning. Zo kent de oude cao bijvoorbeeld al regels met betrekking tot inschaling, periodieken en het toekennen van feestdagen. Deze blijven gelden in de nieuwe cao. Deze uitvoeringsregels hangen samen met de bijzondere positie van de uitzendkracht. Bij uitzendkrachten is namelijk vaak sprake van meerdere opdrachtgevers en een wisselende arbeidsomvang.

Een aantal uitvoeringsregels kan tot gevolg hebben dat de uitzendkracht meer krijgt dan de medewerker in dienst van de opdrachtgever in een gelijke of vergelijkbare functie. Bijvoorbeeld doordat de uitzendonderneming bij de inschaling van de uitzendkracht rekening moet houden met zijn relevante werkervaring - terwijl dat bij de opdrachtgever niet altijd geldt.

De extra's die de uitzendkracht hierdoor eventueel krijgt, moeten worden meegenomen bovenop de totale waarde van de arbeidsvoorwaarden. Ze mogen niet worden gecorrigeerd door andere essentiële arbeidsvoorwaarden minder toe te passen.

Vertaling naar gelijkwaardige beloning

Heeft de uitzendonderneming de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever ontvangen? En is deze aangevuld met de eventuele extra's uit de CAO voor *Uitzendkrachten*? Dan kan de uitzendonderneming de totale waarde hiervan bepalen. Hiervoor wordt gekeken naar de brutowaarde van

de arbeidsvoorwaarden. Als sprake is van een gerichte vrijstelling, dan kan de uitzendonderneming deze ook toepassen. Denk bijvoorbeeld aan de reiskostenvergoeding die voor 23 eurocent gericht is vrijgesteld. Kiest de opdrachtgever ervoor om bepaalde arbeidsvoorwaarden onder de werkkostenregeling te laten vallen? Dan mag de uitzendonderneming dat ook doen, maar dat is niet verplicht.

Is de waarde van de arbeidsvoorwaarden bepaald? Dan kan de uitzendonderneming de vertaling naar de gelijkwaardige beloning maken. Daarbij hoeven alle arbeidsvoorwaarden dus niet hetzelfde te worden toegepast, als de totale waarde maar gelijk is.

Overgangsrecht

De gelijkwaardige beloning betekent voor de meeste uitzendkrachten een verbetering van hun arbeidsvoorwaarden. Toch kan het zo zijn dat de totale beloning van de uitzendkracht door de nieuwe cao lager komt te liggen. Dit kan komen omdat de uitzendkracht op grond van de huidige CAO voor *Uitzendkrachten* recht heeft op 25 vakantiedagen en 8,33% vakantiegeld. Dit aantal en percentage kan lager liggen bij de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkt. Pakt de totale beloning van de uitzendkracht lager uit (pensioen buiten beschouwing gelaten)? Dan heeft de uitzendkracht nog 6 maanden recht op minimaal 25 vakantiedagen en 8,33% vakantiebijslag.



Pensioen

Ingangsdatum 1 januari 2026

Uit het SER-MLT-advies en het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers volgt de verplichting voor de uitzendsector om een marktconform pensioen aan te bieden. Om die reden en vanwege de Wet toekomst pensioenen wordt de pensioenregeling voor uitzendkrachten aangepast. Vanaf 1 januari 2026 is er een nieuwe pensioenregeling. Die geldt vanaf dag één voor alle uitzendkrachten die 18 jaar en ouder zijn. Hiermee verdwijnen de huidige basis- en plusregeling. De nieuwe totale pensioen-

premie wordt 23,4%. Daarvan komt 15,9% voor rekening van de uitzendonderneming en 7,5% voor rekening van de uitzendkracht.

Pensioen moet als arbeidsvoorwaarde worden meegenomen in de gelijkwaardige beloning. Daarvoor wordt gekeken naar de hoogte van de werkgeverspremie. Zo wordt de pensioenregeling van de opdrachtgever tegen de pensioenregeling voor uitzendkrachten afgezet. Is de werkgeverspremie bij de opdrachtgever hoger? Dan moet de uitzendonderneming dit compenseren binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden.



Arbeidsmigranten

Ingangsdatum 1 januari 2026

De huidige regelingen in de CAO voor *Uitzendkrachten* over arbeidsmigranten blijven ongewijzigd. Alleen in het Prijs-kwaliteitsysteem (PKS) voor de huisvesting wordt een wijziging aangebracht.

De uitzendonderneming kan voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengen bij de uitzendkracht. De maximaal in rekening te brengen kosten voor huisvesting worden bepaald aan de hand van het PKS.

Voor huisvesting die voldoet aan de basisvoorwaarden geldt een basisbedrag dat in rekening kan worden gebracht. Per (extra) kwaliteitspunt wordt dit bedrag verhoogd met 90 eurocent. Dit bedrag wordt vanaf 1 januari 2026 steeds geïndexeerd op basis van de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon.



Rechtspositie en flexibiliteit

**Ingangsdatum: zodra de Wet
Meer zekerheid flexwerkers op
dit punt ingaat (naar verwachting
1 januari 2027)**

Het fasesysteem bepaalt de rechtspositie van de uitzendkracht en dus op welk soort uitzendovereenkomst de uitzendkracht recht heeft. Het fasesysteem wordt volgens het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers aangepast.

De wijziging heeft alleen betrekking op fase B. Deze fase wordt van drie jaar naar twee jaar verkort.

Het nieuwe fasesysteem komt er als volgt uit te zien:

- **Fase A** 52 gewerkte weken met mogelijkheid toepassing uitzendbeding en uitsluiting loondoorbetaling
- **Fase B** Twee jaar waarin zes uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten
- **Fase C** Onbepaalde tijd

Ondanks de aanpassing van het fasesysteem heeft de uitzendonderneming nog steeds meer flexibiliteit dan de reguliere werkgever.

In fase A mogen meerdere tijdelijke contracten worden gesloten en kan ook nog steeds het uitzendbeding worden toegepast. Dat laatste betekent dat de uitzendovereenkomst automatisch eindigt als de opdracht bij de opdrachtgever stopt.

Ook mag de uitzendonderneming, in tegenstelling tot de reguliere werkgever, nog uitsluiting loondoorbetaling overeenkomen. Dit houdt in dat de uitzendkracht alleen die uren krijgt uitbetaald die daadwerkelijk worden gewerkt (geen werk, geen loon).

En hoewel fase B met een jaar wordt verkort, kunnen in deze fase nog steeds zes uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten.

Dit staat natuurlijk los van alle andere voordelen van uitzenden, zoals de uitgebreide kennis van de arbeidsmarkt van de uitzendondernemingen. Een uitzender brengt vraag en aanbod bij elkaar en kan snel werven en selecteren van juiste kandidaten.

Aanpassing onderbrekingstermijn

Net als voor de reguliere werkgever wordt de onderbrekingstermijn van zes maanden opgerekt naar zestig maanden.

Nu geldt het volgende: als de uitzendkracht meer dan zes maanden niet voor de uitzendonderneming heeft gewerkt, dan begint hij weer opnieuw in fase A. Met de invoering van de vervaltermijn van zestig maanden loopt de telling in het fasesysteem door zolang er geen onderbreking van meer dan zestig maanden is geweest.

Voorbeeld 1:

De uitzendkracht heeft acht weken gewerkt in fase A. Hij gaat drie jaar ergens anders aan de slag. De uitzendkracht komt vervolgens terug en start weer via de uitzendonderneming. De telling in fase A loopt nu door en de uitzendkracht gaat verder in week negen van fase A. Onderbrekingsperiodes tellen in fase A niet mee.

Voorbeeld 2:

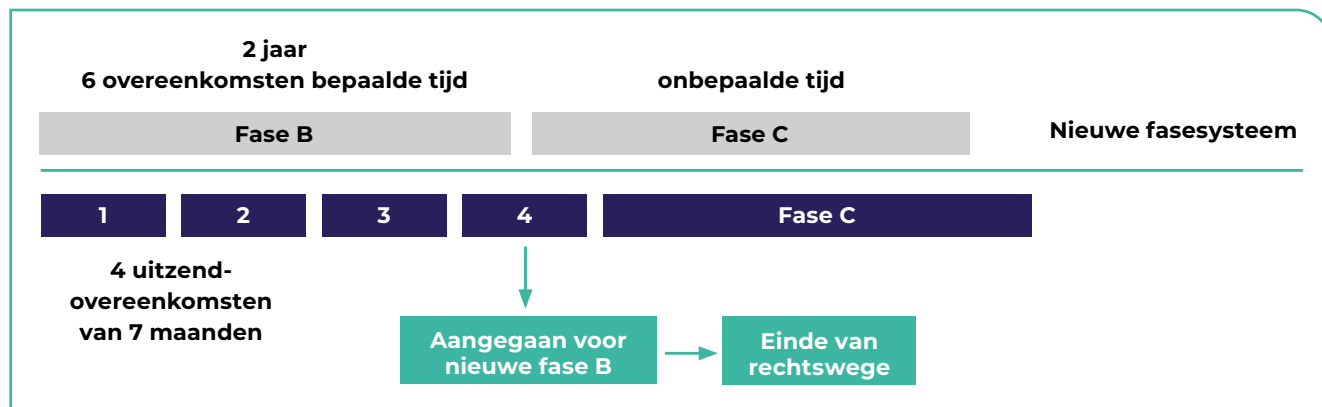
De uitzendkracht heeft een eerste uitzendovereenkomst in fase B gehad voor zes maanden. Dit contract eindigt en de uitzendkracht gaat twee jaar iets anders doen. Na deze twee jaar komt de uitzendkracht terug. De uitzendkracht start nu in fase C. In fase B tellen de onderbrekingsperiodes namelijk mee voor de telling. Daardoor is de duur van fase B inmiddels verstreken.

De wettelijke uitzonderingen op de ketenregeling zijn ook van toepassing bij uitzenden. Denk aan uitzonderingen voor minderjarigen, scholieren, studenten en AOW'ers. Dit betekent onder meer dat de huidige onderbrekingstermijn van zes maanden blijft gelden voor studenten en scholieren met een bijbaan.

Overgangsrecht fase B

Is de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten vóór de aanpassing? Dan eindigt de overeenkomst gewoon op de overeengekomen einddatum.

Wordt er vervolgens een nieuwe uitzendovereenkomst aangegaan? Dan is daarop niet langer het overgangsrecht van toepassing.

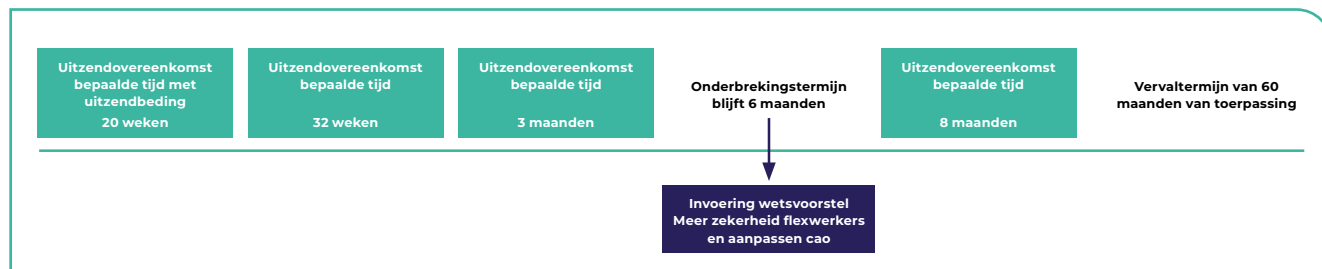


Overgangsrecht vervalttermijn

Ook voor de nieuwe vervalttermijn van zestig maanden geldt overgangsrecht. Dit houdt in dat de oude onderbrekingstermijn van zes maanden van toepassing blijft op uitzendovereenkomsten die voor de invoering van de

nieuwe vervalttermijn zijn aangegaan.

Voor uitzendovereenkomsten die op of na de datum van invoering zijn aangegaan, geldt de nieuwe termijn.



Tot slot

Met de nieuwe CAO voor *Uitzendkrachten* wordt invulling gegeven aan het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers. De inhoud van dit wetsvoorstel kan nog veranderen. Als dit gebeurt, of als andere nieuwe wet- en regelgeving ingaat, dan wordt de cao aangepast. Dit kan ook gebeuren als er ongewenste effecten optreden bij toepassing van de cao of als er aanvullende afspraken nodig zijn voor een goede uitvoerbaarheid. Ontwikkelingen rondom arbeidsmigratie kunnen ook nog tot wijzigingen leiden. Tot slot kan de cao nog aangepast worden nadat de cao-partijen de

arbeidsmigratiebepalingen uit de cao gaan evalueren in 2026 .

Dat uitzendkrachten straks gelijkwaardig worden beloond als vaste medewerkers in gelijke of vergelijkbare functies, is een belangrijke en grote stap. Gelijkwaardigheid op de werkvloer zorgt niet alleen voor meer rechtvaardigheid, maar ook voor meer vertrouwen, betrokkenheid en werkplezier. Als opdrachtgever draag je zo bij aan een eerlijke arbeidsmarkt én een sterk werkgeversimago. Samen bouwen we aan een toekomst waarin iedereen telt – ongeacht de contractvorm.

Disclaimer

Deze whitepaper is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. De ABU is niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden en de betekenis die de lezer van de whitepaper aan de inhoud hiervan geeft.

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Singaporestraat 74
1175 RA Lijnden

info@abu.nl
www.abu.nl