

Er is een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten.

Die geldt vanaf 1 januari 2026.

De nieuwe cao sluit goed aan bij het wetsvoorstel: 'Meer zekerheid voor flexwerkers'. Niet alleen verbeteren de arbeidsvoorwaarden, je krijgt ook meer zekerheid over je werk. Daar zijn we blij mee.

Gelijkwaardige beloning

Vanaf 1 januari 2026 krijg jij recht op gelijkwaardige beloning. Dat betekent dat jouw arbeidsvoorwaarden evenveel waard moeten zijn als die van iemand die hetzelfde of vergelijkbaar werk doet bij het bedrijf waar jij werkt. De voorwaarden hoeven niet precies hetzelfde te zijn, maar samen moeten ze evenveel opleveren. Anders gezegd: je krijgt onderaan de streep hetzelfde, alleen de inhoud kan iets verschillen.



Voorbeeld 1

Op dit moment heb jij volgens de cao 25 vakantiedagen. Krijgen collega's bij het bedrijf waar je werkt 30 dagen? Dan moet daar bij het bepalen van jouw arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari rekening mee worden gehouden.

Voorbeeld 2

Krijgen collega's bij het bedrijf waar je werkt een winstuitkering? Dan wordt vanaf 1 januari met deze winstuitkering rekening gehouden bij het bepalen van jouw arbeidsvoorwaarden.

Voorbeeld 3

Op dit moment heb je bij ziekte recht op 90% loondoorbetaling tijdens het eerste ziektejaar en 80% tijdens het tweede ziektejaar. Wordt bij het bedrijf waar je werkt bij ziekte 100% van het loon betaald, dan moet daar ook rekening mee worden gehouden bij jouw arbeidsvoorwaarden.

Je uitzendbureau is dit nu aan het regelen. Vóór 1 januari hoor je precies wat jouw nieuwe arbeidsvoorwaarden zijn.

Pensioen

Vanaf 1 januari 2026 krijg je een betere pensioenregeling. Je bouwt dan meer pensioen op. De premie (het bedrag dat je betaalt voor je pensioen) wordt hoger. Het uitzendbureau betaalt het grootste deel van de premie, maar je betaalt hier zelf ook aan mee. Zo spaar je meer voor later.

Pensioen is een arbeidsvoorwaarde en daarmee onderdeel van gelijkwaardige beloning. Er wordt dus ook gekeken naar het pensioen bij het bedrijf waar je werkt. Heeft dat bedrijf een beter pensioen? Dan krijg jij daarvoor een vergoeding.

Is het pensioen bij het bedrijf minder goed of is er geen regeling? Dan verandert jouw regeling niet; je houdt gewoon de voor jou geldende regeling en deze wordt niet naar beneden bijgesteld.

Rechtspositie

Bij uitzenden werken we met fases. Die bepalen welk contract je krijgt. De regels veranderen zodra het wetsvoorstel 'Meer zekerheid voor flexwerkers' ingaat. Dat is waarschijnlijk op 1 januari 2027.

Het fasesysteem bestaat uit drie fases: fase A, B en C.

- **Fase A:** Duurt 52 gewerkte weken. Je kunt meerdere kortlopende uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd krijgen. Dit blijft hetzelfde.
- **Fase B:** Duurt nu 3 jaar, maar wordt 2 jaar. Je mag in die tijd maximaal 6 contracten voor bepaalde tijd krijgen.
- **Fase C:** Je hebt dan een contract voor onbepaalde tijd. Dit verandert niet.

Onderbrekingstermijn

Als de Wet meer zekerheid flexwerkers ingaat, verandert ook de pauze tussen banen. Nu begin je opnieuw in fase A als je meer dan 6 maanden niet hebt gewerkt bij je uitzendbureau. Dat verandert: voortaan geldt een termijn van 60 maanden (5 jaar). Alleen als je langer dan 5 jaar niet hebt gewerkt voor je uitzendbureau, begin je opnieuw in fase A.

Nog onduidelijkheden? Vraag het je intercedent bij het uitzendbureau.