



WERKGEVERS OPGELET: FLEX WORDT MINDER FLEXIBEL ONDER NIEUWE WET

MR. DRS. STEFAN JANSEN

GEPUBLICEERD: 19 DECEMBER 2025

Meer zekerheid voor flexwerkers

Op 19 mei 2025 heeft de (demissionaire) minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het wetsvoorstel '[Meer zekerheid voor flexwerkers](#)' (Wmzf) ingediend bij de tweede kamer. Zoals de naam al suggereert, is het doel van deze wet om meer zekerheid te bieden aan werknemers met een flexibel arbeidscontract, zoals uitzendkrachten en oproepkrachten. De wet richt zich op het verminderen van onzekerheid over werk en inkomen en beoogt een gelijk spelveld tussen vaste en flexibele arbeid. Het wetsvoorstel is een onderdeel van een breed pakket aan hervormingen binnen het arbeidsrecht. In deze blog leggen wij uit wat er met het wetsvoorstel Wmzf verandert en wat die veranderingen voor u als ondernemer betekenen.

Maatregelen

De wetswijziging valt onder te verdelen in vier maatregelen:

1. Het waarborgen van gelijkheid tussen terbeschikkinggestelde arbeidskrachten en vaste arbeidskrachten;
2. Het aanscherpen van de 'ketenregeling';
3. Het aanpassen van het fasensysteem van uitzenden; en
4. Het introduceren van een bandbreedtecontract en het afschaffen van het nulurencontract.

We zullen hieronder ingaan op elke maatregel.

Gelijkheid terbeschikkinggestelde arbeidskracht en vaste arbeidskracht

Arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld, zoals uitzendkrachten, krijgen door de nieuwe wet recht op hetzelfde totale arbeidsvoorwaardenpakket als vaste werknemers die vergelijkbaar werk verrichten. Op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) hadden uitzendkrachten al recht op gelijke essentiële arbeidsvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld loon. De nieuwe wet gaat echter een stap verder: voortaan moet het hele pakket aan arbeidsvoorwaarden minstens gelijkwaardig zijn. Hierbij valt te denken aan zaken als werktijden, toeslagen en reiskostenvergoeding. Als er een cao van toepassing is binnen de sector waarin de inlener opereert, kan daarin worden

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

vastgelegd wat onder 'gelijkwaardig' valt. In andere gevallen ligt deze verantwoordelijkheid bij de werkgever.

Ketenregeling

Het wetsvoorstel bevat daarnaast een wijziging van de zogenoemde ketenregeling. Op dit moment geldt dat een werkgever een werknemer na maximaal 36 maanden – of na drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten binnen 36 maanden – in dienst moet nemen op basis van een vast contract, tenzij tussen twee contracten een onderbreking van minimaal zes maanden zit. Oftewel, als de werknemer ná zes maanden weer in dienst treedt, hoeft deze niet verplicht een vast contract te krijgen. Door het wetsvoorstel wordt de minimale onderbreking gewijzigd van zes in zestig maanden (vijf jaar). Hierdoor is het dus niet meer mogelijk om een werknemer die langer dan drie jaar in dienst is geweest een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te bieden binnen vijf jaar.

Aanpassen fasensysteem

Met het wetsvoorstel gaat ook het fasensysteem van uitzendwerk op de schop: de maximale duur van fase A, de fase waarin het mogelijk is om uitzendkrachten een uitzendovereenkomst met uitzendbeding te geven waarbij er geen loon hoeft te worden betaald wanneer er geen werk is, wordt verkort van maximaal 78 naar 52 weken. Ook fase B, de fase waarin uitzendkrachten een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen krijgen, wordt ingekort. Waar het eerst de regel was dat uitzendkrachten maximaal zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten konden krijgen in drie jaar tijd, wordt dat door het wetsvoorstel beperkt tot zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten binnen twee jaar tijd. Wanneer een uitzendkracht na drie jaar (fase A + fase B) nog steeds in dienst is bij een uitzendbureau, stroomt deze door naar fase C. De uitzendkracht heeft dan recht op een vast contract.

Bandbreedtecontract

Zoals gezegd wil de regering meer zekerheid geven aan flexwerkers wat betreft hun arbeidsuren, daarom wordt het aanbieden van een oproepovereenkomst alleen nog maar mogelijk bij studenten en scholieren, en wordt het nulurencontract afgeschaft. Daarvoor in de plaats komt het zogeheten bandbreedtecontract, waarin een minimaal aantal uur wordt neergelegd zodat werknemers weten hoeveel uur ze minimaal arbeid zullen verrichten – en daarmee ook wat hun minimale salaris zal zijn. Werkgevers mogen van werknemers vragen om maximaal dertig procent meer te werken dan het minimumaantal uren waarin de overeenkomst voorziet. Om deze regeling te verduidelijken volgt hier een voorbeeld:

Stel, een werkgever en een werknemer komen overeen dat een werknemer minimaal 20 uur per week arbeid verricht, dan mag de arbeidsomvang maximaal 26 uur per week bedragen.

Mocht het aantal gewerkte uren de 30% overstijgen, dan kunnen werknemers er nog steeds voor kiezen om extra arbeid te verrichten, ze zijn hier dan echter niet toe verplicht.

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

Toekomst

Aangezien de Tweede Kamer en Eerste Kamer nog niet hebben gestemd over het wetsvoorstel, is het nog ongewis of de wet – in zijn geheel – zal worden aangenomen. Mocht het wetsvoorstel door beide Kamers komen, dan zal het grootste gedeelte van de wet naar alle waarschijnlijkheid in werking treden op 1 januari 2027. De maatregel die arbeidskrachten recht geeft op hetzelfde totaal aan arbeidsvoorwaarden zal naar verwachting per 1 juli 2026 in werking treden, waarbij vanuit de cao deze verplichting al per 1 januari 2026 zal ingaan.

Ons advies

Werkt u met flexibele arbeidskrachten? Dan is het mogelijk van belang om uw overeenkomsten te herzien. Heeft u behoefte aan een specialist die uw contracten kan herzien, of heeft u een andere vraag naar aanleiding van de wetswijziging? Neem gerust contact op met ons [team arbeidsrecht advocaten](#). Wij helpen u graag verder.



MR. DR. STEFAN JANSEN

Advocaat

s.jansen@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg