



Gelijke beloning voor uitzendkrachten

Wat de nieuwe uitzend-cao betekent voor jou als je gebruik maakt van horeca-uitzendkrachten.

Kolibrie 
PAYROLL & HRM DIENSTEN



De nieuwe realiteit vanaf 1 januari 2026

Soms is het noodzakelijk om gebruik te maken van uitzendkrachten als de situatie daar om vraagt. Dan is het goed om te weten dat per 1 januari 2026 de cao voor uitzendkrachten ingrijpend veranderd. Dit zal ook voor de nodige verandering zorgen bij jouw uitzendpartner.

Met ingang van 2026 hebben uitzendkrachten recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als jouw eigen medewerkers. Het gaat daarbij niet alleen om salaris, maar ook om zaken als:

- Vakantiedagen, vakantiegeld, pensioen en andere toeslagen
- Extra's zoals fietsplannen, vitaliteitsprogramma's, bonussen en opleidingen

Hiermee wordt de verantwoordelijkheid voor correcte beloning groter, maar ook duidelijker.

Voorbeeldsituatie:

Stel: je werkt met een uitzendkracht die deze zomer wekelijks een paar dagen bij jou in de bediening staat. Waar je voorheen eenvoudig kon op- en afschalen, wordt dat vanaf 2026 lastiger. Uitzendkrachten bouwen namelijk sneller rechten op voor vaste uren en contractverlenging. Daarnaast zijn er strengere regels over de duur van tijdelijke contracten en de fasen waarin iemand mag werken. Dit betekent dat je uitzendpartner minder flexibel kan roosteren en de kosten per gewerkt uur waarschijnlijk stijgen.

Wat dit betekent voor werkgevers en bureaus

De gedachte achter de cao is helder: meer gelijkwaardigheid op de werkvloer. De uitvoering ervan vraagt echter om kennis, structuur en precisie.

Voor inleners betekent het:

- Inzicht geven in alle arbeidsvoorwaarden van vaste medewerkers
- Die informatie duidelijk en volledig delen met de uitzendpartner
- Zorgen voor vastgelegde afspraken die misverstanden voorkomen

Voor uitzendorganisaties betekent het:

- Per opdrachtgever en per functie de juiste voorwaarden vastleggen
- Alle cao-regels correct verwerken en naleven
- Fouten voorkomen die leiden tot onrust of financiële risico's

Met zoveel cao's, regelingen en uitzonderingen wordt het voor uitzendbureaus nog moeilijker om zaken goed en foutloos uit te voeren. Hierdoor neemt de kans op fouten of verkeerde betalingen toe. Dat kan wat ons betreft ook anders.

Meer dan loon alleen: pensioen en contractfasering

De nieuwe cao brengt ook structurele wijzigingen met zich mee:

- Pensioenregeling: de totale premie stijgt naar 23,4% van de pensioengrondslag.
Werknemersdeel: 7,5%
Werkgeversdeel: 15,9%

Dit betekent een beter pensioen voor de medewerker, maar ook hogere kosten voor de werkgever.

- Fase B wordt in 2027 verkort van drie naar twee jaar, met maximaal zes tijdelijke contracten. Daarna volgt automatisch een vast dienstverband (Fase C).

Deze wijzigingen vragen om een strakke administratie en tijdige voorbereiding van jou als ondernemer.

Wat dit concreet betekent voor de horeca:

Het is redelijk om te verwachten dat de kosten voor het inzetten van uitzendkrachten in de horeca zullen stijgen — soms zelfs aanzienlijk — onder de nieuwe cao voor uitzendkrachten en de aangescherpte pensioenregels. Dit komt doordat:

- De pensioenpremie hoger wordt (23,4%) en een verplicht onderdeel vormt van het arbeidsvoorwaardenpakket

- Uitzendkrachten recht krijgen op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, waardoor alle arbeidsvoorwaarden (verlof, etc.) moeten worden vergeleken en mogelijk aangevuld
- Eventuele overgangs- en compensatieregels extra kosten of administratief werk kunnen meebrengen

Maar: “veel duurder” hangt vooral af van je huidige situatie. De impact verschilt per bedrijf en is afhankelijk van:

- Hoe hoog je huidige pensioenkosten nu zijn bij uitzendkrachten
- Hoe de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten zich verhouden tot die van vaste medewerkers
- Welke aanvullende voorwaarden straks moeten worden toegevoegd om gelijkwaardig te zijn

Voor horecaondernemers met seizoenswerk is dit extra belangrijk.

De nieuwe regels maken het inhuren van uitzendkrachten complexer. Uitzendbureaus krijgen te maken met extra verplichtingen en hogere lasten, die vaak worden doorberekend aan opdrachtgevers. Waar je eerder eenvoudig kon op- en afschalen met personeel per seizoen, wordt dat vanaf 2026 minder vanzelfsprekend. Bespreek daarom op tijd met je uitzendpartner wat dit betekent voor jouw planning — of bekijk of eigen medewerkers (via payroll) een beter alternatief zijn.



Waar de complexiteit echt zit

De uitdaging zit niet direct in de regels zelf, maar in de dagelijkse praktijk voor jouw uitzendpartner want:

- Iedere inlener heeft eigen regelingen en cao-afspraken
- Uitzendkrachten wisselen regelmatig van opdrachtgever
- Administraties moeten voortdurend worden aangepast
- Alle afspraken moeten aantoonbaar juist worden uitgevoerd

Binnen de horeca geldt de Horeca-cao, maar veel opdrachtgevers hebben aanvullende regelingen. Denk aan hotelketens met eigen toeslagen of restaurantgroepen die extra opleidingsbudgetten hanteren. Die verschillen moeten allemaal juist worden meegenomen in de loonadministratie.

Met Kolibrie heb je de zekerheid van ervaring

Hoe complex personeelszaken kunnen zijn weten we alles van. Al meer dan 30 jaar zorgen wij dat werkgevers, medewerkers en opdrachtgevers kunnen vertrouwen op een correcte, eerlijke en transparante uitvoering.

Kolibrie is al decennialang actief binnen de horeca en begrijpt de specifieke uitdagingen van deze branche. Of het nu gaat om flexibele inzet tijdens piekuren, het verwerken van wisselende fooien, of het toepassen van de juiste cao-regels bij seizoenswerk: wij zorgen dat alles klopt.



Informeertijdig bij jouw uitzendpartner of zij klaar zijn voor de nieuwe verplichtingen. Wat betekent dat straks voor jouw flexibiliteit en, minstens zo belangrijk, voor jouw kosten?

Merk je dat het duurder of ingewikkelder wordt om met uitzendkrachten te werken? Dan kan het interessant zijn om meer eigen medewerkers in dienst te nemen.

Kijk je op tegen het extra werk, de wet- en regelgeving of de werkgeversrisico's die horen bij eigen medewerkers? Dan is payroll via Kolibrie een slimme oplossing. Jij behoudt de regie over je team, wij regelen de rest.

Bij payroll was er sinds de invoering van de WAB al sprake van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor medewerkers. Dat betekent: goed werkgeverschap, zonder extra administratieve lasten. Daarnaast ben je met payroll via Kolibrie verzekerd van:

- Volledige naleving van wet- en regelgeving
- Correcte en tijdige verwerking van loon, toeslagen en vergoedingen
- Vakkundige helpdesk voor jou en je medewerkers
- Dekking van jouw werkgeversrisico's
- Tijdswinst door het uitbesteden van personeelsadministratie

Wij geloven in duidelijke afspraken, persoonlijke aandacht en een aanpak die werkt.

Zo houd jij de focus op je bedrijf en zorgen wij dat alles klopt. Tot op de komma!



Blik op de toekomst: de wet ‘Meer zekerheid voor flexmedewerkers’

Naast de cao ligt er een wetsvoorstel klaar: Meer zekerheid voor flexmedewerkers. Dit voorstel gaat nog verder dan de cao en bevat onder meer:

- Het afschaffen van nulurencontracten
- Strengere regels voor tijdelijke contracten en uitzendwerk

Deze wet is op dit moment nog niet definitief, maar zal naar verwachting in 2027 ingaan. Zodra zij wordt aangenomen, geldt zij boven de cao. Wie nu al werkt met een solide payrollstructuur, is straks klaar voor deze volgende stap.

Vooruitkijken loont

Er ligt de komende jaren nog veel nieuwe wetgeving op de plank die invloed heeft op jouw personeelsbeleid. Alles rondom jouw medewerkers blijft dus in beweging. Juist daarom is het prettig om te kunnen vertrouwen op de kennis en ervaring van Kolibrie. Zo blijf jij toekomstbestendig en kun jij je blijven richten op wat echt telt: jouw gasten en je bedrijf.

Eenvoudig naar duidelijkheid

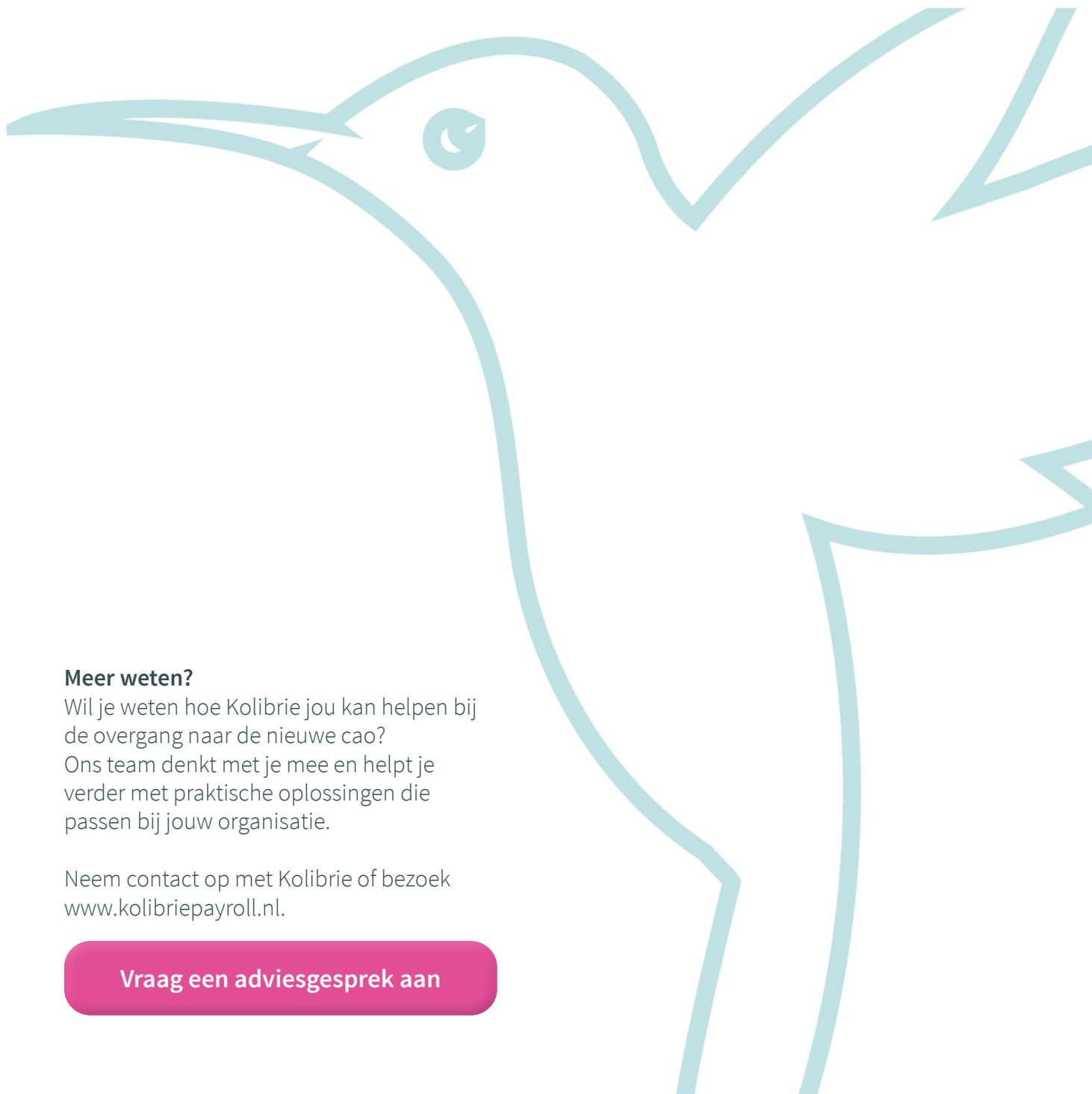
Een goed ingerichte payroll begint bij overzicht en structuur.

- Inventariseer de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van je inleners
- Beoordeel welke voorwaarden van toepassing zijn op jouw medewerkers

Kolibrie zorgt voor naleving van de cao en voorkomt misverstanden in de praktijk.

Waarom je het beste nu kan handelen

De invoering van de nieuwe cao lijkt nog ver weg, maar informeer tijdig of jouw uitzendpartner hierop is voorbereid en wat voor jouw horecabedrijf de gevolgen zijn. Het in kaart brengen van voorwaarden, systemen aanpassen en afspraken afstemmen kost namelijk tijd en moet goed gebeuren.



Meer weten?

Wil je weten hoe Kolibrie jou kan helpen bij de overgang naar de nieuwe cao?

Ons team denkt met je mee en helpt je verder met praktische oplossingen die passen bij jouw organisatie.

Neem contact op met Kolibrie of bezoek www.kolibriepayroll.nl.

Vraag een adviesgesprek aan