

Nieuwe uitzend-cao: wat betekent dit voor jou?



De arbeidsmarkt verandert in rap tempo en dat merk je als horecaondernemer direct. Sinds begin dit jaar handhaaft de Belastingdienst strenger op schijnzelfstandigheid. Het inhuren van zzp'ers brengt daardoor meer risico's met zich mee. En per 1 januari 2026 komen daar nieuwe regels voor werken met uitzendkrachten bij.

Voor een branche die draait op flexibiliteit, met seizoensdrukke, piekuren en ziektevervanging, zijn dit ingrijpende ontwikkelingen. De vraag is dan ook: hoe blijf je in deze nieuwe werkelijkheid toch flexibel, zorgeloos én rendabel ondernemen? Tijdens een rondje over de beursvloer van Gastvrij Rotterdam spraken we erover met KHN-directeur Udo Delfgou en Jesse Zahn, directeur van Kolibrie Payroll & HRM Diensten.

Wat gaat er veranderen?

In de nieuwe cao voor uitzendkrachten is vastgelegd dat uitzendkrachten vanaf 1 januari 2026 recht hebben op volledig gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Dat betekent niet alleen een gelijk uurloon, maar ook dezelfde toeslagen voor avond- en weekendwerk, doorbetaling bij ziekte, vakantiegeld, bonussen en vakantiedagen als vaste medewerkers.

“De mogelijkheden om flexibel personeel in te zetten komen steeds verder onder druk te staan.” – Udo

Werkgevers moeten bovendien informatie aanleveren over hun arbeidsvoorwaarden als zij werken met uitzendkrachten of gedetacheerden. Wat er precies gaat veranderen lees je hier: [Nieuwe uitzend-cao en gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden: wat... | KHN](#).

“De mogelijkheden om flexibel personeel in te zetten komen steeds verder onder druk te staan. Terwijl die flexibiliteit voor de horeca juist onmisbaar is. Denk aan onverwachte pieken of volle terrassen zodra de zon gaat schijnen. Wij brengen dit voortdurend onder de aandacht in Den Haag, want de horeca heeft blijvend behoefte aan ruimte voor maatwerk. Maar ondertussen moeten ondernemers nu actie ondernemen om straks niet voor verrassingen te staan,” benadrukt Udo. “Wat we bovendien merken is dat dit onderwerp bij veel ondernemers nog niet leeft. En dat baart mij zorgen, want de nieuwe regels vragen voorbereiding, en die zien we nu nog te weinig. Bovendien zal uitzenden duurder worden en ook daar moeten ondernemers rekening mee houden.”

Strenger toezicht op zzp'ers

Naast de wijzigingen in de uitzend-cao speelt ook de wetgeving voor zzp'ers en handhaving



een grote rol. Jesse legt uit: “Als een zzp'er achteraf als werknemer wordt beschouwd, riskeer je forse naheffingen en boetes. Dat kan zowel financieel als juridisch flinke gevolgen hebben. Sinds januari merken wij dat ondernemers terughoudender zijn geworden met het inzetten van zzp'ers. Steeds vaker kiezen ze voor payroll. En opvallend: ook zzp'ers zelf stappen vaker over naar payroll, omdat ze zekerheid willen zoals doorbetaling bij ziekte of toegang tot pensioen.”

“De nieuwe regels vragen voorbereiding — en die zien we nu nog te weinig.” — Udo

Toch blijft het complex. Udo ziet dat ondernemers zoekende zijn: “Het is lastig vast te stellen of er sprake is van schijnzelfstandigheid. In Den Haag is men bezig met het maken van nieuwe wetgeving om dit te verduidelijken, maar het is nog maar de vraag of dit echt een verbetering zal worden. Overigens willen sommige ondernemers zzp'ers liever een contract aanbieden, maar niet elke zzp'er staat daarvoor open. Dat maakt het extra ingewikkeld, want zzp wordt lastiger en uitzenden wordt duurder. Payroll kan een oplossing bieden, maar je moet alsnog zelf de mensen zien te vinden in deze krappe arbeidsmarkt.”

Bereid je nu voor

Hoe kun je je voorbereiden? Udo adviseert om te beginnen met een inventarisatie: “Breng in kaart wie er nu bij jou rondlopen: hoeveel vaste krachten, oproepkrachten en zzp'ers. Kijk kritisch of die zzp'ers wel écht zelfstandigen zijn. Als dat niet zo is, ga zo snel mogelijk alternatieven verkennen.”

“Wacht niet tot 2026. Analyseer nu al je personeelsinzet en voorkom verrassingen.” — Jesse

Volgens Jesse is het belangrijk om alle personeelskosten in beeld te hebben: “Denk niet alleen aan lonen, maar ook aan verzuim, werving, administratie, juridische en accountantskosten en uitstroom. Pas dan kun je bepalen of je beter alles zelf regelt of dat uitbesteden via payroll voordeliger en veiliger is.”

Haar advies: “Wacht niet tot 2026. Analyseer nu al je personeelsinzet, bespreek alternatieven met je adviseurs en voorkom onaangename verrassingen.”

Kritische vragen aan je partners

Zorg dat je goed weet met wie je samenwerkt. Je uitzend- of payrollbureau moet straks aan meerdere cao's voldoen. Vraag dus actief hoe zij jouw medewerkers correct plaatsen en welke kosten dat met zich meebrengt.

Let ook op de ketenaansprakelijkheid. Als een bureau fouten maakt met bijvoorbeeld minimumloon of arbeidstijden, kan jij als opdrachtgever alsnog aansprakelijk worden gesteld. Jesse waarschuwt: “Wees scherp op de betrouwbaarheid van je partners. Check bijvoorbeeld het SNA-keurmerk van een uitzend- of payrollorganisatie.”



Wat doet KHN voor jou?

KHN ondersteunt ondernemers waar mogelijk. Udo: “Als je werkt met uitzendkrachten, moet je informatie aanleveren over je arbeidsvoorwaarden. Wij hebben de arbeidsvoorwaarden uit de Horeca-cao al gedeeld met de organisaties achter de uitzend-cao. Daardoor krijg je straks een formulier dat grotendeels al is ingevuld. Jij hoeft alleen nog jouw eigen aanvullende regelingen toe te voegen, zoals een reiskostenvergoeding, sportabonnement of bonus, een uitzendbureau moet dan gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden bieden. En natuurlijk kun je altijd terecht bij onze adviseurs van KHN Advies.”

Daarnaast werkt KHN samen met Kolibrie Payroll & HRM Diensten. Jesse licht toe: “Wij nemen het juridisch werkgeverschap en de administratie uit handen. Dat biedt rust, zekerheid en behoud van flexibiliteit.”

Voor KHN-leden zijn er bovendien voordelen, zoals 50% korting op de eerste maand salarisadministratie en 0,75% extra staffelkorting.

De arbeidsmarkt verandert

Nieuwe regels vragen om nieuwe keuzes. Door nu je personeelsbestand in kaart te brengen, kosten te analyseren en duidelijke afspraken te maken met je partners, voorkom je stress en onverwachte kosten. Zo behoud je de flexibiliteit die de horeca nodig heeft, zónder de grip te verliezen.