Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

2500 EA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2026-0000415148

Datum 27 november 2026
Betreft Kamerbrief correcte betaling uitzendkrachten

In het ordedebat van 7 april 2026 over het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers heeft mevrouw Patijn ingebracht dat het erop lijkt dat uitzendkrachten jarenlang zijn onderbetaald door uitzendbedrijven. In het mondelinge vragenuur van 10 november 2026 stelde mevrouw Patijn opnieuw aan de orde dat uitzendkrachten jarenlang zijn onderbetaald. Zij heeft mij gevraagd (om een brief over) hoe uitzendkrachten alsnog de beloning krijgen waar ze recht op hebben, over hoe de wet aangepast moet worden en op welke wijze het toezicht op de gelijke beloning in de toekomst gegarandeerd kan worden.

Met deze brief ga ik in op wat is bepaald in het geldend recht over de juiste beloning van uitzendkrachten en de aanpassingen die de wet meer zekerheid flexwerkers bevat. Ook bevestig ik met deze brief mijn toezegging tijdens het mondelinge vragenuur dat op korte termijn met de vakbonden wordt overlegd hoe de regering via de vakbonden uitzendkrachten kan ondersteunen bij hun recht op correcte betaling.

De uitwerking en uitvoering die samengaan met bovenvermelde aanpassingen in de wet meer zekerheid flexwerkers, beantwoord ik in een andere kamerbrief, namelijk de kamerbrief toezeggingen, moties en uitvoering amendement naar aanleiding van de wet meer zekerheid flexwerkers. In die brief ga ik ook in op overige moties en toezeggingen naar aanleiding van de plenaire behandeling van de wet meer zekerheid flexwerkers. Laatstgenoemde brief stuur ik u gelijktijdig met deze brief.

Achtergrond en (EU-jurisprudentie)
In de Europese Uitzendrichtlijn[1] is geregeld dat uitzendkrachten ten minste dezelfde beloning[2] moeten krijgen als werknemers in dienst bij de inlener, met de mogelijkheid tot afwijking van deze gelijke behandelingsnorm via de cao. Deze regels heeft Nederland geïmplementeerd in artikel 8 Waadi[3].

[1] Richtlijn 2008/104/EG.

[2] Dat zijn loon, overige vergoedingen en arbeids- en rusttijden, ook wel ‘essentiële arbeidsvoorwaarden’ genoemd.

[3] Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

In 2022 heeft het Hof van Justitie van de EU in het Timepartner-arrest[4] een belangrijke uitspraak gedaan. Het Hof heeft overwogen, dat als bij cao een afwijking van essentiële arbeidsvoorwaarden ten nadele van uitzendkrachten tot een verschil in behandeling (in vergelijking met werknemers in dienst bij de inlener) wordt toegestaan, de algemene bescherming van de uitzendkrachten alleen gewaarborgd is als zij in ruil daarvoor voordelen ontvangen om het effect van dit verschil in behandeling te compenseren. Belangrijk is daarbij de overweging dat *essentiële arbeidsvoorwaarden* enkel minder gunstig mogen zijn als dit wordt gecompenseerd binnen de essentiële arbeidsvoorwaarden. Deze uitspraak werkt direct door in de Nederlandse rechtsorde, wat betekent dat sociale partners (bij het maken van de afspraken in de cao) en Nederlandse bedrijven zich moeten houden aan deze uitspraak. Het voldoen aan de eis van compensatie bij het afwijken van gelijke beloning bij cao is een verantwoordelijkheid van sociale partners.

Vervolgens heeft de Hoge Raad in 2024 in het Dosign Staffing-arrest[5] uitspraak gedaan dat het begrip loon in artikel 8 lid 1 van de Waadi moet worden uitgelegd in overeenstemming met het begrip “bezoldiging” in de Europese Uitzendrichtlijn. Dit betekent dat ruim moet worden uitgelegd wat loon is en dat al deze loonelementen onder de essentiële arbeidsvoorwaarden vallen. Ook deze uitspraak moeten sociale partners (bij het maken van de afspraken in de cao) en Nederlandse bedrijven naleven.

Aanpassingen in wet
In de wet meer zekerheid flexwerkers zijn diverse aanpassingen gedaan met betrekking tot de beloning van uitzendkrachten.

Allereerst is, alhoewel niet noodzakelijk vanwege de directe doorwerking van het TimePartner-arrest in de Nederlandse rechtsorde, de eis van compensatie bij het afwijken van gelijke beloning bij cao in artikel 8 Waadi verankerd. Hiervoor is gekozen omwille van de kenbaarheid en rechtszekerheid.

Daarnaast is in de wet ook geregeld dat overige arbeidsvoorwaarden[6] van de uitzendkracht ten minste gelijkwaardig moeten zijn aan die van de werknemer in dienst bij de inlener. Deze eis volgt niet uit Europees recht, maar is een Nederlandse keuze.

Deze twee aanpassingen hebben tot gevolg dat uitzendkrachten recht krijgen op:
1. een ten minste gelijkwaardig totaal aan arbeidsvoorwaarden (in vergelijking met werknemers in dienst van de inlener), en daarbinnen 2. een ten minste gelijkwaardig totaal aan essentiële arbeidsvoorwaarden (als werknemers in dienst van de inlener).

Verder is met de wet meer zekerheid flexwerkers bepaald dat afwijken van gelijke beloning bij cao alleen nog wordt toegestaan bij uitleen-cao.

Daarnaast is bij amendement van het lid Patijn[7] aan artikel 8 Waadi toegevoegd dat de regering bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) beloningselementen kan aanwijzen ten aanzien waarvan de mogelijkheid tot afwijking van de gelijke behandelingsnorm niet

[4] ECLI:EU:C:2022:983.

[5] ECLI:NL:HR:2024:1303.

[6] Ook wel niet-essentiële arbeidsvoorwaarden genoemd.

[7] Kamerstukken II 36746, nr. 40.

van toepassing is. Achtergrond hiervan is de mogelijkheid om bij cao af te wijken van gelijke beloning in te kaderen. Dit betekent dat als aanwijzing bij AMvB plaats zou vinden, het uitzendbureau dan niet gelijkwaardig mag belonen voor bepaalde beloningselementen, maar hetzelfde moet belonen. Deze mogelijkheid dient als stok achter de deur bij structurele onderbetaling aan uitzendkrachten.

Tot slot is bij hetzelfde amendement van het lid Patijn aan de wet toegevoegd dat er bij de evaluatie (binnen drie en vijf jaar na inwerkingtreding) bijzondere aandacht wordt besteed aan de mate waarin gebruik wordt gemaakt van afwijking van de gelijke behandelingsnorm bij cao en de mate waarin dit leidt tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat drie jaar na 31 december 2026 de eerste evaluatie hierover plaatsvindt.[8]

Zoals aangegeven in deze brief, verwijs ik u voor de uitwerking en uitvoering die samengaan met de beschreven aanpassingen in de wet meer zekerheid flexwerkers, naar de kamerbrief toezeggingen, moties en uitvoering amendement naar aanleiding van de wet meer zekerheid flexwerkers.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

[8] Stbl. 2026, nr. 206.