



Overzicht van stemmingen in de Tweede Kamer

afdeling **Directie Inhoud**

aan De leden van de vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid

datum 12 mei 2026

Betreffende wetsvoorstel:

36.746

Wet meer zekerheid flexwerkers

Eindstemming wetsvoorstel

Het wetsvoorstel is op 12 mei 2026 aangenomen door de Tweede Kamer.

Voor: SP, 50PLUS, GroenLinks-PvdA, D66, Volt, PvdD, VVD, CDA, DENK, PVV, ChristenUnie en Lid-Keijzer.

Tegen: JA21, FVD, BBB, SGP en Groep-Markuszower.

De stemmingen over de amendementen en moties vonden plaats op 21 april 2026.

Aangenomen amendementen

Diverse artikelen

13 → **42** (Michon-Derkzen) over het vervangen van de termijn van 60 maanden door 36 maanden

De regering wil dat werkgevers vijf jaar moeten terugkijken of iemand eerder voor ze heeft gewerkt. De regering noemt echter zelf dat 85% van de draaideurconstructies binnen 18 maanden plaatsvindt. Een termijn van drie jaar pakt dus vrijwel alle misbruik aan, maar vermindert de administratieve last voor werkgevers aanzienlijk. Indiener is van mening dat een termijn van 36 maanden aansluit bij de doelstelling van het arbeidsmarktpakket zoals vastgesteld in de hoofdlijnenbrieven van Minister Van Gennip. Daar wordt namelijk gesproken van een lange termijn zonder een concrete invulling. Indiener is van mening dat 36 maanden, vergeleken met de huidige zes, een lange termijn is.

Aangenomen. Tegen: SP, Volt, 50PLUS, PvdD, GroenLinks-PvdA en PVV.

Artikel I, onderdeel E

15 (Neijenhuis) over dat de mogelijkheid behouden blijft voor AOW-gerechtigden om met een nulurencontract te blijven werken



datum 12 mei 2026

blad 2

Met de grote tekorten op de arbeidsmarkt kunnen we iedereen die kan werken en wil werken goed gebruiken. Ook veel AOW-gerechtigden dragen na hun pensioenleeftijd nog hun steentje bij door te werken. Naast bijverdiensten levert het ook sociale contacten op en geeft het voor veel mensen voldoening om onderdeel te zijn van het werkende leven, al is het maar voor enkele uren in de week. Een aanzienlijk deel van deze groep werkt op dit moment ook met een nulurencontract, omdat de AOW-gerechtigde het werk doet als aanvulling op inkomen uit de AOW-uitkering en eventueel pensioen en er goede afspraken gemaakt kunnen worden met de werkgever over flexibele inzet.

De indiener wil met dit amendement de mogelijkheid behouden voor AOW-gerechtigden om met een nulurencontract te blijven werken, net zoals het voorliggende wetsvoorstel reeds een uitzondering biedt voor studenten en scholieren. Nog meer dan bij studenten en scholieren is voor AOW-gerechtigden het werk een aanvulling op ander inkomen. Zij hebben door hun inkomen via de AOW-uitkering een veel sterkere uitgangspositie dan andere werknemers die direct in hun levensonderhoud worden geraakt bij een nulurencontract. Met dit amendement beoogt de indiener deze werkgelegenheid van AOW-gerechtigden te behouden voor de arbeidsmarkt, waarmee een goede bijdrage geleverd wordt aan het terugdringen van tekorten op de arbeidsmarkt. Met het verbieden van nulurencontracten voor deze groep voorziet de indiener het risico dat AOW-gerechtigden afhaken als zij zich voor een (hoog) vast aantal uur in de week dienen vast te leggen of het risico dat de meerwaarde van de inzet van AOW-gerechtigden voor werk waarbij een grote mate van flexibiliteit gewenst is niet meer op die manier georganiseerd kan worden.

Aangenomen. Tegen: SP, 50PLUS, PvdD en GroenLinks-PvdA.

Artikel I, onderdeel E

12 → 43 (Michon-Derkzen) over dat bewijs met alle middelen kan worden geleverd of een werknemer scholier of student is

Indiener vindt dat dit amendement logischer aansluit bij de doelen van de wet en de wensen van studenten en jongeren om flexibel bij te verdienen wat bij ondernemers voorziet in een behoefte.

De memorie van toelichting stelt in paragraaf 8.4 dat de administratieve lasten van het inschrijvingscriterium substantieel zijn. Met dit amendement verlaagt de regeldruk aanzienlijk. Het inschrijvingscriterium vereist jaarlijkse verificatie, omgang met DUO-portalen, aparte behandeling van buitenlandse studenten, en creëert onzekerheid bij tussenjaren en studiewisselingen.

Dit amendement beoogt de administratieve lasten voor het bedrijfsleven te verlagen door expliciet vast te leggen dat de status van scholier of student, zoals bedoeld in de uitzonderingsbepalingen voor de oproepovereenkomst (artikel 7:628ac Burgerlijk Wetboek), kan worden aangetoond met alle wettelijke bewijsmiddelen. Hiertoe wordt een nieuw lid ingevoegd dat de onverkorte toepasbaarheid van artikel 152 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) bevestigt. Hierin is geregeld dat bewijs met alle middelen kan worden geleverd en dat de waardering hiervan aan de rechter is. Met dit amendement worden geen extra regels gesteld ten opzichte van het huidige bewijsrecht.



datum 12 mei 2026

blad 3

Zonder deze wijziging ontstaat er onduidelijkheid over de vraag of het eerste lid van 628ac kan worden beschouwd als een *lex specialis* ten opzichte van artikel 152 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering. Met toevoeging van het nieuw lid wordt expliciet geregeld dat dit niet het geval is en dat het gewone bewijsrecht geldt. Hiermee blijven andere legitieme bewijsmiddelen (zoals een studentenkaart of bewijs van studiefinanciering) behouden als bewijsmateriaal. Daarnaast wordt behouden dat iemand als student of scholier blijft gelden voor de duur waarvoor het bewijs van inschrijving wordt afgegeven.

Aangenomen. Tegen: SP, DENK en PVV.

Artikel I, onderdeel N

Artikel I, onderdeel Q

16 (Neijenhuis) over het uren criterium gelijk trekken op 16 uur

Met dit amendement wil de indiener het uren criterium gelijk trekken voor verschillende uitzonderingen op de regelgeving die volgt uit dit wetsvoorstel voor studenten en scholieren. Zo bestaat er een uitzondering voor deze groep op de ketenbepaling en op het verbod op nulurencontracten, aangezien zij dit werk als bijbaan doen naast studie of school. Voor beide uitzonderingen bestaat een uren criterium om te waarborgen dat het inderdaad een bijbaan betreft om oneigenlijk gebruik te voorkomen, alleen dit uren criterium verschilt per uitzondering, namelijk 12 uur voor de ketenbepaling en 16 uur voor het verbod op nulurencontracten. De indiener vindt dit verschil niet passend aangezien beide uitzonderingen gericht zouden moeten zijn op dezelfde groep. Daarom stelt de indiener voor om het uren criterium voor beide groepen gelijk te trekken op 16 uur. De indiener vindt dit een logisch aantal uren per week – en daarmee ook gerechtvaardigd om het bestaande uren criterium voor de ketenbepaling te verhogen naar 16 uur – aangezien dit aansluit op het werkelijk aantal gewerkte uren per week door deze groep, zoals ook door de regering is toegelicht in de nota naar aanleiding van het verslag. Het vermindert daarnaast de complexiteit voor werkgevers als zij geen rekening hoeven te houden met een specifieke groep werkende studenten en scholieren die tussen de 12 en 16 uur per week werken, waarvoor geen uitzondering op de ketenbepaling geldt maar wel een nulurencontract mag worden aangeboden.

Aangenomen. Tegen: 50PLUS, PvdD, GroenLinks-PvdA, CDA, ChristenUnie, Groep-Markuszower en DENK.

Artikel I, onderdeel N

18 (Patijn en Neijenhuis) over het schrappen van de uitzondering op de ketenbepaling voor een werknemer op een school

Dit amendement schrapt de uitzondering op de ketenbepaling voor werknemer op een school, indien die arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandel taken bekleedt. Deze uitzondering is ook al geregeld in de Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter. De indieners willen dubbele regelgeving voorkomen door de bepaling niet langer op



datum 12 mei 2026

blad 4

wetsniveau te handhaven en de regeling concentreren op het meest passende niveau van regelgeving, teneinde de consistentie te bevorderen.

Aangenomen. Voor: Volt, BBB, 50PLUS, PvdD, GroenLinks-PvdA, D66, DENK en PVV.

Artikel I, onderdeel Q

25 (Neijenhuis) over dat uitzendkrachten doorbetaald worden bij ziekte

Met dit amendement wil de indiener regelen dat uitzendkrachten doorbetaald worden bij ziekte, ook als zij een uitzendbeding hebben. De indiener vindt het niet passend dat werk direct kan worden stopgezet en een uitzendkracht direct inkomen kwijtraakt in geval van ziekte. Op dit moment is dat nog wel mogelijk als een werknemer uitzendbeding heeft en doorbetaling niet geregeld is via de cao. Met dit amendement wil de indiener dus ook voorkomen dat uitzenders die doorbetaling via de cao al geregeld hebben een concurrentienadeel ondervinden ten opzichte van ongebonden uitzendbureaus. Dit amendement draagt daarmee bij aan het doel van dit wetsvoorstel, namelijk om meer zekerheid te bieden aan flexwerkers en een gelijkwaardige behandeling tussen werknemers ongeacht de contractvorm.

Aangenomen. Tegen: BBB, FVD, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower, JA21 en PVV.

Artikel II, onderdeel A

Artikel VI

10 → **40** (Patijn) over het inkaderen van de mogelijkheid om bij CAO af te wijken van het beginsel van gelijke arbeidsvoorwaarden

Dit amendement wijzigt artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), zodat de mogelijkheid om per collectieve arbeidsovereenkomst (cao) af te wijken van het beginsel van gelijke beloning wordt ingekaderd. Per algemene maatregel van bestuur (amvb) kunnen arbeidsvoorwaarden worden aangewezen waarbij niet mag worden afgeweken van dit beginsel, waardoor elk van deze arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk is voor een ter beschikking gestelde arbeidskracht. 'Ten minste gelijk' betekent dat hierover geen verrekening met andere arbeidsvoorwaarden mag plaatsvinden, dus hierin geen compensatie van andere arbeidsvoorwaarden begrepen is. Enkel als dit niet mogelijk is kan voor arbeidsvoorwaarden die niet in de algemene maatregel van bestuur staan een compenserende arbeidsvoorwaarde of vergoeding toegekend worden.

Het ten minste gelijk verstrekken van deze arbeidsvoorwaarden waarborgt de algemene bescherming van uitzendkrachten en voorkomt concurrentie op arbeidsvoorwaarden, zowel tussen werkenden onderling als tussen werkgevers onderling.

De indiener vraagt de regering om gelijke beloning doorlopend te monitoren en zo snel mogelijk arbeidsvoorwaarden toe te voegen aan de amvb als blijkt dat er sprake is van onderbetaling, concurrentie op arbeidsvoorwaarden of anderzijds ontduiking van het principe van gelijke beloning. De indiener draagt hierbij een lijst aan ten behoeve van de monitoring:



datum 12 mei 2026

blad 5

Het gaat hier ten eerste over financiële regelingen. Hieronder vallen loon, salarisregelingen inclusief functiewaardering, loon doorbetalingen bij niet werken en prestatiebeloning. Te denken valt aan inschaling, periode loon, uurloon, periodieke en initiële loonsverhogingen, doorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid, doorbetaling verlof en (individuele) resultaatafhankelijke beloning. Ook vallen hieronder toeslagregelingen, zoals voor werken op bijzondere/specifieke tijden (bijvoorbeeld: overwerk, feestdagen, ploegen) of onder bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld: temperatuur, zwaar werk), consignatie, diploma, BHV en schadevrij rijden. Ook vallen hieronder vergoedingsregelingen, zoals kostenvergoedingen reizen en verblijven, veiligheidsmiddelen, thuiswerken, hulpmiddelen in verband met het werk en bijdrages voor de ziektekostenverzekering. Daarnaast gaat het om regelingen over periodiek repeterende vaste en variabele uitkeringen, zoals de vakantiebijslag, eindejaarsuitkeringen, 13^{de} maand, winstuitkering, bonussen en gratificaties en over persoonlijke en collectieve budgetten, zoals voor scholing en ontwikkeling, persoonsgebonden budget en IKB-budget. Ten slotte gaat het om eenmalige uitkeringen, ontslagregelingen en overlijdensuitkeringen.

Ten tweede gaat het over regelingen over werk en verlof, denk aan regelingen over arbeidsduur en werktijden, zoals de normale arbeidsduur, arbeidsduurverkorting, werktijden, werkroosters en pauzes. Tevens gaat het ook over verlofregelingen, zoals (extra)vakantiedagen, feestdagen, kort en langdurig bijzonder verlof en scholingsdagen.

Ten derde gaat het over regelingen over arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid. Denk hierbij aan veiligheids- en beschermende maatregelen, zoals het verstrekking van veiligheidskleding en -schoenen en maatregelen op de werkplek en anti-discriminatieregelingen zoals toegang tot een procedure en een vertrouwenspersoon. Ook vallen scholingsregelingen hieronder, zoals verplichte en functie gerichte scholing en vakopleidingen, recht op scholing gericht op duurzame inzetbaarheid zoals omscholing en loopbaangesprek. Daarnaast vallen ouderenregelingen zoals generatiepact-regelingen, seniorenregelingen en RVU-regelingen en vakbondsfaciliteiten, zoals deelnemen aan vakbondsactiviteiten, vakbondsverlof en het verrekenen van de vakbondscontributie hieronder.

De indiener vraagt de regering regelmatig de Kamer te informeren over het beeld dat uit de monitoring ontstaat. Tevens vraagt de indiener de regering om voorafgaand aan de start van de monitoring de Kamer te informeren over de opzet hiervan. De indiener hecht daarnaast belang aan een proces waarbij sociale partners signalen kunnen delen ten behoeve van de monitoring.

Ook is met dit amendement voorzien dat bij de evaluatie in het bijzonder aandacht wordt besteed aan de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid tot afwijking bij cao en de mate waarin deze afwijking leidt tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Aangenomen. Voor: SP, Volt, VVD, 50PLUS, PvdD, GroenLinks-PvdA, CDA, D66, DENK en PVV.

Artikel II, onderdeel A

26 (Neijenhuis) over een voorhangbepaling



datum 12 mei 2026

blad 6

Dit amendement regelt een voorhangprocedure voor de mogelijkheid die dit wetsvoorstel biedt voor een uitzondering op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. De indiener steunt de mogelijkheid een dergelijke uitzondering op te nemen voor mensen met een indicatie op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW), indicatie beschut werk of voor mensen die zoals onder de doelgroep banenafspraken als onder de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) "Aan de slag" vallen. De manier waarop deze uitzondering uitgewerkt wordt is echter van groot belang. De afwijking van het uitgangspunt van een gelijke beloning voor gelijk werk moet proportioneel zijn ten opzichte van de winst die ervan uitgaat voor de betreffende doelgroep.

Aangenomen. Tegen: FVD en Lid-Keijzer.

Invoeging artikel II, onderdeel Aa

27 (Neijenhuis en Patijn) over bij ministeriële regeling regels kunnen stellen aan vergoedingen

Met dit amendement willen de indieners een grens stellen aan de mogelijkheid die de wet biedt om een vergoeding te vragen als een arbeidskracht gaat werken bij de inlenende werkgever na afloop van een terbeschikkingstelling. De indieners zien namelijk dat in de praktijk veel en hoge vergoedingen betaald worden om werknemers in dienst te kunnen nemen nadat zij via een uitzendcontract hebben gewerkt. Op dit moment bestaat er in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) een abstracte voorwaarde aan deze vergoeding dat deze redelijk dient te zijn, maar indieners zijn van mening dat de hoogtes van deze vergoedingen in de praktijk niet in verhouding staan tot de gemaakte kosten van het uitzendbureau. Bijvoorbeeld in het onderwijs wordt op dit moment veel onderwijsgeld besteed aan het afkopen van uitzendbureaus, wat op zich al onwenselijk is en ook een belemmering opwerpt om mensen in dienst te nemen. De indieners vinden dat juist gestimuleerd moet worden om uitzendkrachten in dienst te nemen. Daarom stelt dit amendement voor om met regelgeving een concrete grens te kunnen stellen aan deze vergoedingen. De hoogte van die grens kan nader bepaald worden per ministeriële regeling.

Aangenomen. Tegen: VVD, SGP, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower en JA21.

Artikel V

20 (Flach) over het niet in werking treden van de onderdelen met betrekking tot pgb-budgethouders voor 2030

Uit de uitvoeringstoets van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) is gebleken dat het wetsvoorstel binnen de huidige voorwaarden en uitvoering van het pgb niet uitvoerbaar is, zonder grote gevolgen voor pgb-houders en forse uitvoeringslasten voor de pgb-keten die van dien mate zijn dat uitvoering niet binnen afzienbare tijd (voor 2030) mogelijk is. De regering stelt in de nota van wijziging voor pgb-budgethouders tijdelijk uit te zonderen van een aantal onderdelen van het wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers. De regering schrijft in een toelichting hierover het volgende:



datum 12 mei 2026

blad 7

Structurele oplossingen zorgen voor dilemma's tussen de nieuwe beweging richting meer zekerheid op de arbeidsmarkt, het doenvermogen van pgb-houders én de vrijheid binnen en vormgeving van het pgb. Daarbij nemen we ook de constatering mee dat het doenvermogen voor pgb-houders om het werkgeverschap goed uit te voeren eigenlijk beperkt is. Een nieuwe vormgeving van het pgb waardoor er minder vaak of niet meer sprake is van individueel werkgeverschap zou een koerswijziging binnen het pgb zijn. Ook dit is niet binnen afzienbare tijd mogelijk. Dit betekent dat het wetsvoorstel invoeren per de beoogde datum van inwerkingtreding voor deze groep werkgevers niet mogelijk is. Dit brengt een dilemma met zich hoe daarmee om te gaan. Uitzonderingen specifiek voor pgb-houders stuiten snel op gelijke behandelingsgrenzen voor werknemers, omdat dat met zich brengt dat pgb-zorgverleners geen aanspraak kunnen maken op de extra bescherming die dit wetsvoorstel biedt. Het alternatief, namelijk het gehele wetsvoorstel uitstellen totdat ofwel de wijzigingen voor de SVB uitvoerbaar zijn ofwel er een structurele oplossing is, zou betekenen dat de verbeteringen in de positie van flexwerkers over de hele linie voorlopig uitblijven. Dat heeft gevolgen voor alle flexwerkers. Dit is lastig verdedigbaar nu het probleem zit bij een kleine groep werkgevers. Verdere verkenning van een structurele oplossing is noodzakelijk, om vergelijkbare situaties in de toekomst te voorkomen en deze situatie niet langer dan noodzakelijk te laten duren, ook met het oog op de rechten van de groep werknemers die het betreft. Daarom wordt uitvoering gegeven aan de aangenomen de motie van kamerlid Flach (SGP), waarin wordt opgeroepen een verkenning uit te voeren naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders, waarbij het verlichten van de administratieve lasten en de arbeidsrechtelijke verplichtingen nadrukkelijk wordt betrokken.^[1]

Mede in het licht van het hiervoor beschreven dilemma is de regering van mening dat uitstel voor een aantal onderdelen van het wetsvoorstel voor pgb-houders en pgb-zorgverleners die bij deze particuliere werkgevers in dienst staan het meest zorgvuldig is. Dit zijn de onderdelen die nu onuitvoerbaar worden geacht. Dit betekent dat tijdelijk oproepovereenkomsten (waaronder een nulurencontract) nog gebruikt kunnen worden door pgb-houders en pgb-zorgverleners, dat de introductie van het bandbreedtecontract niet geldt, en de tussenpoos van de ketenbepaling op 6 maanden blijft staan. Voor het gebruik van oproepovereenkomsten is het dus niet noodzakelijk dat er sprake is van een scholier of student met een bijbaan. Voor alle pgb-zorgverleners kan gebruik gemaakt blijven worden van oproepovereenkomsten, met de huidige voorwaarden die daarbij horen. Ten aanzien van oproepovereenkomsten wordt volledigheidshalve opgemerkt dat die voor deze groep vallen onder de oproepdefinitie in het voorgestelde artikel 7:628a, eerste lid BW. De huidige regels die gelden voor oproepcontracten (die in het tweede lid van dat artikel vermeld worden) blijven daardoor ook van toepassing op oproepovereenkomsten van pgb-zorgverleners. Op grond van het voorgestelde artikel 27, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen blijft op deze oproepovereenkomsten ook de hoge WW-premie van toepassing.

De van rechtswege omzetting van oproepcontracten naar bandbreedtecontracten, zoals voorzien in het eerste lid van het voorgestelde artikel 228 Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek, moet zolang het overgangsrecht geldt voor deze groep niet plaatsvinden. Dit wordt geregeld door het eerste lid, onderdeel a, van het in te voegen artikel 229.

[1] Kamerstukken II 2025/26, 36 744, nr. 43.



datum 12 mei 2026

blad 8

Ook bij de ketenbepaling en de Ragetlieregel blijft de tussenpoos staan op de huidige tussenpoos van 6 maanden. Dit is in onderdeel d van het artikel geregeld.

De overige onderdelen van het wetsvoorstel (het benadelingsverbod, de wijziging van de uitzendovereenkomst en het deel van het overgangsrecht dat ziet op cao's) hebben ofwel geen effect op de uitvoeringspraktijk, ofwel zijn al niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen pgb-houders en pgb-zorgverleners. Zo kunnen pgb-houders niet als uitzendwerkgevers kwalificeren.

Dit is nadrukkelijk tijdelijk geregeld en het doel is dan ook dat dit onderscheid op het vroegst mogelijke moment wordt opgelost, bijvoorbeeld door een andere vormgeving van het pgb. Het voorgestelde artikel 229 geldt tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. De regering is zich er terdege van bewust dat een structurele uitzondering gelet op gelijke behandelingsgrenzen zeer kwetsbaar is en ook overigens onwenselijk. In de tussentijd moet een structurele oplossing gevonden worden in een nieuwe vormgeving van het pgb, waardoor er minder vaak of niet meer sprake is van individueel werkgeverschap en het individueel werkgeverschap minder schuurt voor individuele pgb-houders.

Zoals de regering terecht zelf aangeeft heeft inwerkingtreding van deze onderdelen voor deze groep forse implicaties. Om die reden wordt nu een verkenning uitgevoerd naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders. Daarnaast komt uit de uitvoeringstoets van SVB naar voren dat voor 2030 invoering van deze maatregelen niet uitvoerbaar is. De regering benadrukt dat de uitzondering van tijdelijke aard is, waardoor maatregelen tegen flexibele arbeid in de pgb-sfeer nog altijd boven het hoofd van pgb-budgethouders blijven hangen. De regering geeft aan dat zij een structurele uitzondering onwenselijk acht en dat wordt gezocht naar een structurele oplossing in een nieuwe vormgeving van het pgb. Echter, de regering sluit niet uit dat activering van deze onderdelen bij koninklijk besluit, al dan niet onmiddellijk, eerder plaatsvindt. Ook blijft onduidelijk wat de regering doet als een structurele oplossing via deze route uitblijft.

Dit amendement regelt dat de onderdelen met betrekking tot pgb-budgethouders in ieder geval niet voor 2030 in werking treden, gelet op de grote gevolgen en forse uitvoeringslasten voor de pgb-keten die dat met zich mee zou brengen. Zoals de belangrijkste uitvoeringsorganisatie van het persoonsgebonden budget, de SVB, zelf aangeeft is invoering van deze maatregelen eerder dan 2030 niet uitvoerbaar. Indiener beoogt hiermee duidelijkheid te verschaffen richting pgb-budgethouders en uitvoeringsorganisaties.

Aangenomen. Tegen: SP, 50PLUS, PvdD en GroenLinks-PvdA.

Artikel V

21 (Flach) over een zware voorhang

Uit de uitvoeringstoets van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) is gebleken dat het wetsvoorstel binnen de huidige voorwaarden en uitvoering van het pgb niet uitvoerbaar is, zonder grote gevolgen voor pgb-houders en forse uitvoeringslasten voor de pgb-keten die van dien mate zijn dat uitvoering niet binnen afzienbare tijd (voor 2030) mogelijk is. De regering stelt in de nota van wijziging voor pgb-budgethouders tijdelijk uit te zonderen van



datum 12 mei 2026

blad 9

een aantal onderdelen van het wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers. De regering schrijft in een toelichting hierover het volgende:

Structurele oplossingen zorgen voor dilemma's tussen de nieuwe beweging richting meer zekerheid op de arbeidsmarkt, het doenvermogen van pgb-houders én de vrijheid binnen en vormgeving van het pgb. Daarbij nemen we ook de constatering mee dat het doenvermogen voor pgb-houders om het werkgeverschap goed uit te voeren eigenlijk beperkt is. Een nieuwe vormgeving van het pgb waardoor er minder vaak of niet meer sprake is van individueel werkgeverschap zou een koerswijziging binnen het pgb zijn. Ook dit is niet binnen afzienbare tijd mogelijk. Dit betekent dat het wetsvoorstel invoeren per de beoogde datum van inwerkingtreding voor deze groep werkgevers niet mogelijk is. Dit brengt een dilemma met zich hoe daarmee om te gaan. Uitzonderingen specifiek voor pgb-houders stuiten snel op gelijke behandelingsgrenzen voor werknemers, omdat dat met zich brengt dat pgb-zorgverleners geen aanspraak kunnen maken op de extra bescherming die dit wetsvoorstel biedt. Het alternatief, namelijk het gehele wetsvoorstel uitstellen totdat ofwel de wijzigingen voor de SVB uitvoerbaar zijn ofwel er een structurele oplossing is, zou betekenen dat de verbeteringen in de positie van flexwerkers over de hele linie voorlopig uitblijven. Dat heeft gevolgen voor alle flexwerkers. Dit is lastig verdedigbaar nu het probleem zit bij een kleine groep werkgevers. Verdere verkenning van een structurele oplossing is noodzakelijk, om vergelijkbare situaties in de toekomst te voorkomen en deze situatie niet langer dan noodzakelijk te laten duren, ook met het oog op de rechten van de groep werknemers die het betreft. Daarom wordt uitvoering gegeven aan de aangenomen de motie van kamerlid Flach (SGP), waarin wordt opgeroepen een verkenning uit te voeren naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders, waarbij het verlichten van de administratieve lasten en de arbeidsrechtelijke verplichtingen nadrukkelijk wordt betrokken.^[1]

Mede in het licht van het hiervoor beschreven dilemma is de regering van mening dat uitstel voor een aantal onderdelen van het wetsvoorstel voor pgb-houders en pgb-zorgverleners die bij deze particuliere werkgevers in dienst staan het meest zorgvuldig is. Dit zijn de onderdelen die nu onuitvoerbaar worden geacht. Dit betekent dat tijdelijk oproepovereenkomsten (waaronder een nulurencontract) nog gebruikt kunnen worden door pgb-houders en pgb-zorgverleners, dat de introductie van het bandbreedtecontract niet geldt, en de tussenpoos van de ketenbepaling op 6 maanden blijft staan. Voor het gebruik van oproepovereenkomsten is het dus niet noodzakelijk dat er sprake is van een scholier of student met een bijbaan. Voor alle pgb-zorgverleners kan gebruik gemaakt blijven worden van oproepovereenkomsten, met de huidige voorwaarden die daarbij horen. Ten aanzien van oproepovereenkomsten wordt volledigheidshalve opgemerkt dat die voor deze groep vallen onder de oproepdefinitie in het voorgestelde artikel 7:628a, eerste lid BW. De huidige regels die gelden voor oproepcontracten (die in het tweede lid van dat artikel vermeld worden) blijven daardoor ook van toepassing op oproepovereenkomsten van pgb-zorgverleners. Op grond van het voorgestelde artikel 27, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen blijft op deze oproepovereenkomsten ook de hoge WW-premie van toepassing.

[1] Kamerstukken II 2025/26, 36 744, nr. 43.



datum 12 mei 2026

blad 10

De van rechtswege omzetting van oproepcontracten naar bandbreedtecontracten, zoals voorzien in het eerste lid van het voorgestelde artikel 228 Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek, moet zolang het overgangsrecht geldt voor deze groep niet plaatsvinden. Dit wordt geregeld door het eerste lid, onderdeel a, van het in te voegen artikel 229.

Ook bij de ketenbepaling en de Ragetlieregel blijft de tussenpoos staan op de huidige tussenpoos van 6 maanden. Dit is in onderdeel d van het artikel geregeld.

De overige onderdelen van het wetsvoorstel (het benadelingsverbod, de wijziging van de uitzendovereenkomst en het deel van het overgangsrecht dat ziet op cao's) hebben ofwel geen effect op de uitvoeringspraktijk, ofwel zijn al niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen pgb-houders en pgb-zorgverleners. Zo kunnen pgb-houders niet als uitzendwerkgevers kwalificeren.

Dit is nadrukkelijk tijdelijk geregeld en het doel is dan ook dat dit onderscheid op het vroegst mogelijke moment wordt opgelost, bijvoorbeeld door een andere vormgeving van het pgb. Het voorgestelde artikel 229 geldt tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. De regering is zich er terdege van bewust dat een structurele uitzondering gelet op gelijke behandelingsgrenzen zeer kwetsbaar is en ook overigens onwenselijk. In de tussentijd moet een structurele oplossing gevonden worden in een nieuwe vormgeving van het pgb, waardoor er minder vaak of niet meer sprake is van individueel werkgeverschap en het individueel werkgeverschap minder schuurt voor individuele pgb-houders.

Indiener is van mening dat alvorens de tijdelijke uitzondering van deze onderdelen voor pgb-budgethouders wordt beëindigd en deze maatregelen bij koninklijk besluit worden geactiveerd, de Staten Generaal in de gelegenheid moet worden gesteld zich hierover uit te spreken. Zoals de regering terecht zelf aangeeft heeft inwerkingtreding van deze onderdelen voor deze groep forse implicaties. Om die reden wordt nu een verkenning uitgevoerd naar een vereenvoudigd en verlicht regime voor budgethouders. Daarnaast komt uit de uitvoeringstoets van SVB naar voren dat voor 2030 uitvoering van deze maatregelen niet uitvoerbaar is. De regering benadrukt dat de uitzondering van tijdelijke aard is, waardoor maatregelen tegen flexibele arbeid in de pgb-sfeer nog altijd boven het hoofd van pgb-budgethouders blijven hangen. De regering geeft aan dat zij een structurele uitzondering onwenselijk acht en dat wordt gezocht naar een structurele oplossing in een nieuwe vormgeving van het pgb. Echter, de regering sluit niet uit dat activering van deze onderdelen bij koninklijk besluit, al dan niet onmiddellijk, eerder plaatsvindt. Ook blijft onduidelijk wat de regering doet als een structurele oplossing via deze route uitblijft.

Dit amendement voorziet in een voorhang aan de Tweede Kamer van het koninklijk besluit dat de inwerkingtreding van genoemde onderdelen van dit wetsvoorstel regelt. Het voorliggende wetsvoorstel schaft onder meer de oproepcontracten af, terwijl daar in pgb-sfeer veelvuldig gebruik van wordt gemaakt. Pgb-budgethouders zijn geen reguliere werkgevers en pgb-zorg is moeilijk planbaar. Budgethouders hebben naast hun vaste medewerkers vaak ook werknemers in dienst die ingezet worden als flexibele schil voor het geval vaste medewerkers door ziekte of vakantie niet kunnen werken, waardoor oproepcontracten noodzakelijk blijven. Afschaffing daarvan kan de continuïteit van de benodigde medische zorg in gevaar brengen.



datum 12 mei 2026

blad 11

Om de Tweede Kamer de mogelijkheid te geven de consequenties van genoemde onderdelen voor pgb-houders volledig en volwaardig te beoordelen, acht de indiener het wenselijk om een voorhang aan de ingangsdatum van deze onderdelen van de wet te koppelen. Indiener ziet deze voorhangprocedure als een extra waarborg richting pgb-budgethouders, zodat de wenselijkheid van de voorgestelde maatregelen nogmaals zorgvuldig wordt afgewogen in het licht van hun situatie. Dit amendement geeft de Tweede Kamer de mogelijkheid de maatregelen te beoordelen op uitvoerbaarheid en doenbaarheid voor budgethouders en uitvoeringsorganisaties, in samenhang met de dan geldende arbeidsrechtelijke verplichtingen en de bijbehorende regeldruk voor pgb-budgethouders.

Aangenomen. Tegen: 50PLUS, PvdD, Lid-Keijzer en GroenLinks-PvdA.

Artikel VI

17 (Flach) over een evaluatie binnen 3 jaar

Dit amendement regelt dat binnen drie jaar een beperkte tussenevaluatie van het wetsvoorstel plaatsvindt. De evaluatie binnen vijf jaar na inwerkingtreding blijft bestaan. Op deze manier kan de regering, mocht het nodig zijn, beleid aanpassen, bijvoorbeeld om regeldruk te verminderen of nadelige effecten van het wetsvoorstel te verminderen.

Indiener beoogt middels dit amendement een tussenevaluatie van de effecten van het wetsvoorstel te laten plaatsvinden binnen drie jaar na inwerkingtreding. Onderdelen van deze evaluatie zijn de effecten voor de regeldruk, de effectiviteit van de maatregelen en de eerste ervaringen van marktpartijen met het wetsvoorstel (waaronder doenbaarheid voor werknemers en werkbaarheid voor werkgevers), evenals de effecten op het arbeidsaanbod en de ervaren krapte op de arbeidsmarkt. De uitkomsten hiervan kunnen worden gebruikt om desgewenst (vroegtijdig) bij te sturen. Genoemde evaluatieonderwerpen zullen ook bij de wetsevaluatie binnen vijf jaar betrokken worden.

Aangenomen. Tegen: Lid Keijzer.

Verworpen amendementen

Artikel I, onderdeel E

19 (Flach) over het schrappen van de verplichte kwartaalverdeling binnen de jaarurennorm

Het wetsvoorstel introduceert de verplichting bij een arbeidsomvang over een periode langer dan een maand, zoals bij een jaarurennorm, per kwartaal een bepaalde mate van roosterzekerheid en niet-beschikbaarheid overeen te komen. Indiener is van mening dat dit in de praktijk in veel gevallen niet werkbaar is. Deze norm is immers een oplossing voor die sectoren waar over het jaar heen het arbeidsaanbod aanzienlijk fluctueert. Sommige sectoren vallen niet onder de uitzondering voor seizoenswerk, maar hebben wel degelijk te maken met grote verschillen qua arbeidsaanbod gedurende het jaar. Met het oog hierop schrapt dit amendement de verplichte kwartaalverdeling binnen de jaarurennorm.

Verworpen. Voor: BBB, FVD, SGP, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower, DENK en JA21.



datum 12 mei 2026

blad 12

Artikel I, onderdeel E

23 (Ceulemans) over het recht op loon over drie uur bij een arbeidsomvang van minder dan vijftien uur per week niet van toepassing op werknemers jonger dan 21 jaar

Dit amendement regelt dat het voorgestelde artikel 628aa, derde lid, niet van toepassing is op werknemers jonger dan 21 jaar.

De bepaling dat werknemers met een arbeidsomvang van minder dan vijftien uur per week recht hebben op loon over minimaal drie uur per gewerkte periode, sluit onvoldoende aan bij de praktijk van jongeren met een bijbaan. Dit speelt in het bijzonder bij 15-jarigen. Zij mogen op schooldagen wettelijk maximaal twee uur achtereenvolgens werken. In sectoren zoals supermarkten en detailhandel worden deze jongeren daarom vaak voor korte diensten van bijvoorbeeld twee uur ingezet, passend binnen deze wettelijke grenzen.

Door de toepassing van artikel 628aa, derde lid, ontstaat in die gevallen de verplichting om loon te betalen over drie uur, terwijl de werknemer wettelijk niet langer mag werken. Dit kan ertoe leiden dat werkgevers dergelijke korte diensten niet meer aanbieden en minder snel jongeren van 15 jaar inzetten. Daarmee komt voor 15-jarigen de mogelijkheid om hun eerste werkervaring op te doen onder druk te staan.

De indiener beoogt hiermee tevens aansluiting te vinden bij de wensen en behoeften van scholieren en studenten met een bijbaan. Zij combineren werk vaak met school, studie of andere activiteiten en hebben daardoor behoefte aan beperkte en flexibele inzet. De verplichting om loon te betalen over minimaal drie uur per dienst kan ertoe leiden dat bijbanen minder goed aansluiten bij deze doelgroep en dat het aanbod van korte diensten afneemt.

Verworpen. Voor: BBB, FVD, SGP, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower en JA21.

Artikel I, onderdeel E

Artikel V

22 (Flach) over bij CAO of regeling af kunnen wijken van de volledige afschaffing van het nulurencontract

Veel werknemers maken vrijwillig en naar tevredenheid gebruik van het nulurencontract om zich zo flexibel te kunnen bewegen op de arbeidsmarkt. Zo werken in Verzorging, Verpleging, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg ruim 58.000 oproepkrachten met een nulurencontract. Deze medewerkers zijn hard nodig om de zorg toegankelijk te houden. Daarnaast blijkt uit recent SEO-onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW dat 75% van alle oproepkrachten in Nederland deze functie niet als primaire inkomstenbron zien. Tevens concludeert dit onderzoek dat deze groep over het algemeen tevreden is over hun werkzekerheid en contractvorm.

Indiener is van mening dat volledige afschaffing van het nulurencontract zijn doel voorbijschiet. Om die reden stelt indiener voor wettelijk de mogelijkheid te bieden bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of bij regeling af te wijken van deze bepaling. Bij cao-onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers kan dan worden besloten ruimte



datum 12 mei 2026

blad 13

te bieden voor het handhaven of (her)introduceren van een nulurencontract. Vanzelfsprekend dient daarbij het belang van werknemers in acht te worden genomen. Dit wordt geborgd doordat bij cao-onderhandelingen altijd een vertegenwoordiging van werknemerszijde is betrokken.

Verworpen. Voor: BBB, FVD, SGP, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower, DENK en JA21.

Artikel I, onderdeel E

28 (Flach) over het mogelijk maken van de jaarurennorm binnen het bandbreedtecontract

Het wetsvoorstel maakt het hanteren van een jaarurennorm binnen het bandbreedtecontract niet mogelijk. Indiener is van mening dat dit in de praktijk in veel gevallen niet werkbaar is. Deze norm is immers een oplossing voor die sectoren waar over het jaar heen het arbeidsaanbod aanzienlijk fluctueert. Sommige sectoren vallen niet onder de uitzondering voor seizoenswerk, maar hebben weldegelijk te maken met grote verschillen qua arbeidsaanbod gedurende het jaar. Met het oog hierop behoudt dit amendement de mogelijkheid van het hanteren van een jaarurennorm binnen het bandbreedtecontract.

Bij het aangaan van een jaarurennorm dienen uiteraard de vereisten van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) in acht te worden genomen. Met deze jaarurennorm wordt feitelijk een periode van afrekening (van maximaal 1 jaar) gehanteerd die meerdere uitbetalingstermijnen omvat, zoals bedoeld in artikel 11 van de Wml. Dit is op grond van de Wml alleen mogelijk als dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of bij publiekrechtelijke regeling is overeengekomen. Overigens geldt artikel 11 ook breder dan de jaarurennorm, namelijk andere situaties waarin een periode van afrekening wordt gehanteerd, die meerdere uitbetalingstermijnen omvat. In veel gevallen is een jaarurennorm dus enkel mogelijk als het in de cao is overeengekomen. Naar het oordeel van indiener is hiermee het werknemersperspectief voldoende geborgd.

Verworpen. Voor: BBB, FVD, SGP, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower, DENK en JA21.

Artikel I, onderdeel E

24 (Ceulemans) over het verduidelijken dat het mogelijk blijft om bij een bandbreedteovereenkomst arbeid te verrichten

Dit amendement verduidelijkt dat het mogelijk blijft om bij een bandbreedteovereenkomst met wederzijds goedvinden arbeid te verrichten boven het maximaal aantal uren per tijdseenheid, zonder dat de werknemer daarbij kan worden verplicht om arbeid boven de bandbreedte te verrichten.

Uit de systematiek van het wetsvoorstel kan worden afgeleid dat arbeid boven de maximale bandbreedte mogelijk is, mits dit plaatsvindt met instemming van de werknemer. Tegelijkertijd blijkt uit de interpretatie van verschillende juristen dat hierover onduidelijkheid bestaat. Het ontbreken van een expliciete bepaling kan in de praktijk leiden tot uiteenlopende uitleg over de vraag of en onder welke voorwaarden arbeid boven de maximale bandbreedte kan worden verricht.



datum 12 mei 2026

blad 14

De indiener acht het van belang dat de wetgever op dit punt expliciet duidelijkheid biedt. De bandbreedteovereenkomst introduceert een nieuwe systematiek met een minimum- en maximumomvang van arbeid. Wanneer niet ondubbelzinnig wordt vastgelegd dat arbeid boven de maximale bandbreedte mogelijk blijft op basis van wederzijds goedvinden, bestaat het risico dat hierover in de praktijk en in de rechtspraak verschillende interpretaties ontstaan en dat werkgevers en werknemers terughoudend worden om hiervan gebruik te maken.

Met dit amendement wordt daarom expliciet vastgelegd dat de werknemer niet kan worden verplicht om arbeid te verrichten boven het maximaal aantal uren per tijdseenheid, terwijl het tegelijkertijd mogelijk blijft om in onderling overleg boven de bandbreedte arbeid te verrichten. Hiermee wordt de bedoeling van de wetgever verduidelijkt en wordt voorkomen dat hierover onduidelijkheid ontstaat. Het amendement beoogt daarmee interpretatieverschillen en ongewenste jurisprudentie te voorkomen en de rechtszekerheid te vergroten, zonder dat de systematiek van het wetsvoorstel inhoudelijk wordt gewijzigd.

Verworpen. Tegen: Volt, 50PLUS, GroenLinks-PvdA, CDA, ChristenUnie, D66 en PVV.

Diverse artikelen

29 (Patijn) over het niet meer uitsluiten van de loondoorbetalingsplicht bij uitzendcontracten

Met dit amendement regelt de indiener dat de loondoorbetalingsplicht niet meer uitgesloten kan worden bij uitzendcontracten. Nu is dat nog mogelijk in fase A. De indiener vindt het uitsluiten van deze mogelijkheid passend bij de doelstelling van dit wetsvoorstel om meer zekerheid te bieden aan flexwerkers, waarbij het nulurencontract niet meer mogelijk is gelet op de grote mate van inkomensonzekerheid die bij de werknemer wordt gelegd. Deze onzekerheid dient ook voorkomen te worden voor uitzendkrachten. Het onbeperkt aanbieden van tijdelijke contracten en de mogelijkheid tot een uitzendbeding vormen al een grote mate van flexibiliteit die wordt gevraagd van de werknemer en wordt geboden aan de werkgever in fase A van een uitzendcontract. De indiener wil hiermee tevens voorkomen dat een fase A-contract een manier wordt voor werkgevers om het verbod op nulurencontracten te omzeilen dat dit wetsvoorstel wenst te regelen. Ook wil de indiener hiermee de praktijk onmogelijk maken waarin uitzendkrachten met in feite een nulurencontract werken en na afloop van de 52 weken worden overgeheveld naar een ander uitzendbureau om daar opnieuw te beginnen met fase A om het werk op oproepbasis te kunnen behouden.

Verworpen. Voor: SP, 50PLUS, PvdD, GroenLinks-PvdA en PVV.

Artikel I, onderdeel E

14 (Michon-Derkzen) over bij CAO of regeling afwijken van de bandbreedte van 130%

De bandbreedte van 130% wordt door veel werknemers en werkgevers als te star ervaren. De regering stelt in de memorie van toelichting terecht dat werknemers die via flexibele arbeid werkzaam zijn een heterogene groep vormen. Dé flexibele werknemer bestaat niet, en groepen werknemers, vertegenwoordigd in vakbonden, kunnen een voorkeur hebben



datum 12 mei 2026

blad 15

voor een flexibele arbeidsrelatie en hebben dat vaak ook. Bovendien geeft de regering toe dat de keuze voor 130% "arbitrair" is, en het een uitkomst is van een balans tussen wensen van werkgevers en werknemers. Dit laatste zou altijd de kern moeten zijn van hoe we met elkaar werken.

Daarom stelt indiener voor om vakbonden en werkgevers in collectief overleg de mogelijkheid te geven om af te wijken van de wettelijke bandbreedte van 130% en een bandbreedte af te spreken die past bij de werkpatronen van de sector. Zo kan maatwerk geboden worden en wordt er te allen tijde gewerkt met een balans tussen de wensen van werknemers. Omdat de vakbonden hier aan tafel zitten is er een slot op de deur om misbruik van flexibele contracten te voorkomen. Voor contracten buiten de reikwijdte van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) geldt de wettelijke bandbreedte.

Indiener is van mening dat dit past binnen de afspraken uit het arbeidsmarktpakket. In het MLT-advies stelde de SER voor te komen tot "regels ten aanzien van een evenwichtige verhouding tussen het aantal uren werk en de beschikbaarheid van de werknemer", die het kabinet "nader met sociale partners" wilde uitwerken. Indiener meent dat door sociale partners op sectoraal niveau ruimte voor maatwerk te geven deze afspraak ingevuld wordt. **Verworpen. Tegen: SP, Volt, 50PLUS, PvdD, GroenLinks-PvdA, CDA, ChristenUnie, D66 en PVV.**

Invoeging Artikel I, onderdeel Paa

11 (Patijn) over het opnemen van de allocatiefunctie in het wetsartikel

Dit amendement wijzigt artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek (BW) door vast te leggen dat sprake is van een uitzendovereenkomst als de bedrijfsactiviteiten van de werkgever zijn gericht op het actief bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid op de arbeidsmarkt. Daarmee wordt de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever gewaarborgd.

De wetgever heeft op verschillende momenten in de tijd aangegeven dat het verlichte arbeidsrechtelijke regime behorend bij uitzenden voorbehouden is aan de situatie dat een uitzendwerkgever een actieve allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervult.¹ Dit verlichte arbeidsrechtelijke regime bestaat onder andere uit het uitzendbeding (7:691 lid 2 BW), op grond waarvan de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt als de terbeschikkingstelling van de werknemer aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever eindigt.

De allocatiefunctie werd door de wetgever uitdrukkelijk gekoppeld aan het element dat de terbeschikkingstelling dient te geschieden in het kader van het beroep of bedrijf van de werkgever, zoals opgenomen in artikel 7:690 BW.² In de memorie van toelichting behorend bij de Wet flexibiliteit en zekerheid schreef de wetgever bij de artikelsgewijze

¹ Zwemmer, J.P.H. (2017). Artikel 7:690 BW. In F. van de Pol, T. Beumers, C. de Kluiver, M. Overheul, & L. Trapman (Eds.), *Vijftig weeffouten in het BW: Een ode aan het Burgerlijk Wetboek, ter ere van zijn 25-jarig bestaan* (pp. 327-335). *Ars Aequi Libri* en Zwemmer, J.P.H., *Pluraliteit van werkgeverschap* (diss. Amsterdam UvA), Deventer: Kluwer 2012, hoofdstuk 4.

² Kamerstukken II 1996/97, 25263, B, p. 12; Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 33.



datum 12 mei 2026

blad 16

toelichting van artikel 7:690 het volgende: *"De terbeschikkingstelling moet geschieden in het kader van het beroep of het bedrijf van de werkgever. Dat betekent dat terbeschikkingstelling (een) doelstelling van de bedrijfs- of beroepsactiviteiten van de werkgever moet zijn; de toepasselijkheid van de uitzendovereenkomst is aldus gekoppeld aan de allocatieve functie van de werkgever."*³

De allocatiefunctie werd door de regering omschreven als het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid. In diezelfde memorie van toelichting staat hierover: *"De uitzendformule vervult een belangrijke allocatiefunctie op de arbeidsmarkt t.w. het aldus bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid. Die functie moet behouden blijven."*⁴

Voorts benadrukte de regering dat het bijzondere karakter van de uitzendovereenkomst is gelegen in het feit dat de allocatiefunctie een verlicht ontslagregime rechtvaardigt: *"Het bijzondere karakter van de uitzendovereenkomst is gelegen in het feit dat de allocatieve functie van de uitzendovereenkomst impliceert dat partijen een zekere vrijheid hebben terzake van het aangaan en verbreken van hun arbeidsrelatie."*⁵

De regering erkende dat met de regeling van de uitzendovereenkomst een ruimer toepassingsbereik werd beoogd dan de op dat moment (eind jaren negentig) in de praktijk voorkomende klassieke uitzending door uitzendbureaus die zich richtten op terbeschikkingstelling bij 'piek of ziek'. De regeling zou ook van toepassing zijn op andere driehoeksrelaties, zoals in- en uitlening door uitleen- en detacheerbedrijven.⁶ De wetgever benadrukte daarbij echter verschillende malen dat van doorslaggevende betekenis zou zijn dat deze werkgevers daadwerkelijk een allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervullen.⁷ Voor dit amendement is aangesloten bij deze bewoording.

In de nota naar aanleiding van het verslag bij de Wet flexibiliteit en zekerheid is dit nogmaals benadrukt in antwoord op Kamervragen: *"De voorgestelde regeling van de uitzendovereenkomst geldt alleen voor die werkgevers die daadwerkelijk een allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervullen."*⁸

Ook in het antwoord op kritische vragen van de Raad van State over het ruime bereik van de definitie van artikel 7:690 BW bevestigde de regering dat het door de ter beschikking stellende werkgever vervullen van een allocatiefunctie op de arbeidsmarkt in alle gevallen vereist was voor toepassing van de uitzendovereenkomst.⁹ Bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid heeft de regering dit punt herhaald: *"De allocatieve functie op de arbeidsmarkt brengt mee dat partijen bij een uitzendovereenkomst meer vrijheid krijgen bij het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst."*¹⁰

³ Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 33.

⁴ Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 9.

⁵ Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 10.

⁶ Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 9-10.

⁷ Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 10 en p. 33; Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 6, p. 16;

Kamerstukken II 1996/97, 25263, B, p. 8-9 en 12.

⁸ Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 6.

⁹ Kamerstukken II 1996/97, 25263, B, p. 8-9 en 12.

¹⁰ Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3, p. 20. Zie ook Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 7, p. 29.



datum 12 mei 2026

blad 17

Tegelijkertijd is deze precisering, dus dat de 'uitzendwerkgever' deze allocatiefunctie vervult op de arbeidsmarkt, niet expliciet in de wettelijke definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW opgenomen. Een verklaring die in de literatuur is gegeven voor deze omissie is dat uitzendbedrijven ten tijden van de behandeling van het artikel in de jaren '90 van de vorige eeuw doorgaans een dergelijke allocatiefunctie vervulden op de arbeidsmarkt en dit dus een vanzelfsprekendheid was.¹¹

De interpretatie van artikel 7:690 BW was onderwerp van het Care4Care arrest van 4 november 2016, waarbij de vraag centraal stond of voor een uitzendovereenkomst een allocatiefunctie is vereist.¹² De Hoge Raad oordeelde in dit arrest dat in de tekst van artikel 7:690 BW niet is bepaald dat de uitzendwerkgever een allocatiefunctie moet vervullen en dat de bij de opdrachtgever te verrichten arbeid tijdelijk is en dit daar ook niet in kan worden gelezen. De Hoge Raad reflecteert daarbij in zijn arrest expliciet op de mogelijkheid dat deze interpretatie niet strookt met de bedoeling van de wetgever en verwijst naar de wetgever als de toepassing van het verlichte regime zou leiden tot resultaten die zich niet laten verenigen met hetgeen de wetgever bij de regeling van artikel 7:690-7:691 BW voor ogen heeft gestaan.

Naar aanleiding van dit arrest zijn Kamervragen gesteld. De toenmalige minister van SZW deelde mee dat uit de wetsgeschiedenis volgt dat het oordeel van de Hoge Raad niet aansluit bij hetgeen destijds door de wetgever is beoogd, maar dat een wetwijziging niet meer binnen zijn kabinetsperiode kon worden gerealiseerd.¹³ In de daaropvolgende kabinetsperiode is vervolgens in het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans in het Burgerlijk Wetboek vastgelegd dat het verlichte arbeidsrechtelijke regime voor uitzending van artikel 7:691 BW niet van toepassing is op payrollrolling omdat daarbij geen sprake is van het samenbrengen van vraag en aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt en de werknemer exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever die hem heeft geworven en geselecteerd, waarbij hij alleen met toestemming van die opdrachtgever aan een andere opdrachtgever ter beschikking mag worden gesteld.

In de afgelopen jaren is echter steeds duidelijker geworden dat niet bij elke terbeschikkingstelling van werknemers door werkgevers aan opdrachtgevers die niet plaatsvindt in het kader van payrollrolling sprake is van een door hun werkgevers op de arbeidsmarkt verrichte allocatiefunctie als door de wetgever beoogd in de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW. Dit heeft ertoe geleid dat het bijzondere, verlichte arbeidsrechtelijke regime voor uitzendarbeid ook wordt toegepast in situaties waarvoor dit oorspronkelijk niet bedoeld is.¹⁴ In de literatuur wordt de allocatiefunctie toch

¹¹ Zwemmer, J.P.H. (2017). Artikel 7:690 BW. In F. van de Pol, T. Beumers, C. de Kluiver, M. Overheul, & L. Trapman (Eds.), *Vijftig weeffouten in het BW: Een ode aan het Burgerlijk Wetboek, ter ere van zijn 25-jarig bestaan* (pp. 327-335). *Ars Aequi Libri*

¹² HR 4 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2356 (Care 4 Care Human Resources B.V./Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten 'StiPP'), te vinden op <https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:HR:2016:2356>. Zie over dit arrest Zwemmer, J.P.H. (2017). Het Care4Care-arrest en de olievlekwerking van artikel 7:690 BW. *Tijdschrift voor Ontslagrecht*, 2017(1), 30-41. <https://doi.org/10.5553/TvO/254253152017000001007>

¹³ Aanhangsel Handelingen II 2016/17, 654; Kamerstukken II 2016/17, 29544, 761.

¹⁴ Zie A. Heyma, P. Donker van Heel, N. Jansen, M. Meij, T. Stolp, I. Zaal & J. Zwetsloot, *De positie van uitzendwerknemers. Ontwikkelingen 1998-2019* (SEO-rapport nr. 2020-09), Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek 2020, pagina 92. Bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 29544, 1002 en zie P. Donker van Heel, N. Jansen, A. Heyma, M. Meij, J. Zwetsloot, M. Engelen & I. Zaal, *Driehoeksrelaties op de arbeidsmarkt. De relatie met*



datum 12 mei 2026

blad 18

nog steeds dikwijls aangevoerd om te verklaren waarom voor de uitzendwerknemers andere regels gelden dan voor gewone werknemers.¹⁵

Indiener wil met dit amendement de bedoeling van de wetgever bij dit artikel expliciteren. De definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW dient als de toegangspoort naar het verlichte arbeidsrechtelijke regime bij uitzending in artikel 7:691 BW. Dit verlichte regime voor uitzendarbeid, waaronder de afwijkende ontslagregels, is bedoeld voor ondernemingen die een allocatiefunctie vervullen op de arbeidsmarkt door vraag naar en aanbod van tijdelijke arbeid actief bij elkaar te brengen. Waar deze allocatiefunctie ontbreekt, ontbreekt ook de rechtvaardiging voor het door de werkgever mogen toepassen van dit verlichte regime. Met deze door indiener voorgestelde aanpassing van artikel 7:690 BW sluit de hierin neergelegd definitie van de uitzendovereenkomst bovendien aan bij de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 1 onder i van de Ontslagregeling.¹⁶

De voorgestelde wijziging sluit tevens aan bij de aanbevelingen van de Commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap). De commissie-Borstlap heeft geadviseerd om de wettelijke definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW te verduidelijken en *"in de definitie van de uitzendovereenkomst toe te voegen dat de werkgever die werknemers ter beschikking stelt aan derden dit doet in het kader van een door hem vervulde actieve allocatiefunctie op de arbeidsmarkt."*¹⁷ De commissie-Borstlap schrijft dat zij onder het vervullen van een actieve allocatiefunctie op de arbeidsmarkt verstaat *"dat de uitzendwerkgever op de arbeidsmarkt op (pro)actieve wijze betrokken is bij de werving en selectie van de uitzendkracht en van opdrachtgevers waaraan de uitzendkracht ter beschikking kan worden gesteld en tevens betrokken blijft bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Daarbij past een verlicht ontslagregime, zoals thans geldt op basis van artikel 7:691 van het BW, vanwege de met deze actieve allocatiefunctie van het uitzendbureau gepaard gaande grotere behoefte aan flexibiliteit bij het aangaan en beëindigen van arbeidsovereenkomst."*¹⁸ In zijn MLT-advies uit 2021 deelt de SER mee dat hij *"veel waarde [hecht] aan de allocatie- en opstapfunctie die uitzendwerk vervult."* Tot slot sluit deze wijziging beter aan bij de definitie van het begrip 'uitzendbureau' in de Uitzendrichtlijn, waarin wordt uitgegaan van de tijdelijke terbeschikkingstelling van uitzendkrachten door het uitzendbureau aan inlenende ondernemingen.¹⁹

Verworpen. Voor: SP, Volt, FVD, 50PLUS, PvdD, GroenLinks-PvdA, DENK en PVV.

de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (Waadi) en de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Wfz), De Beleidsonderzoekers/SEO Economisch Onderzoek/Universiteit van Amsterdam, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 12 februari 2020, pagina 129. Bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 29544, 1002.

¹⁵ Zie bijvoorbeeld M. Tanja in: Kroon & De Casparis, Flexibele arbeidsrelaties, Deventer: Wolters Kluwer (online) 2026, paragraaf 5.3.1. (Uitzendovereenkomst, Algemeen).

¹⁶ Hierin wordt de uitzendwerkgever gedefinieerd als *"de werkgever, die als doelstelling heeft om in het kader van beroep of bedrijf werknemers ter beschikking te stellen aan derden om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen.."*

¹⁷ 'In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk', Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk 23 januari 2020, pagina 67. Bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 29544, 970.

¹⁸ 'In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk', Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk 23 januari 2020, pagina 72 en 88. Bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 29544, 970.

¹⁹ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendwerk.



datum 12 mei 2026

blad 19

Moties

30 (Patijn en Neijenhuis) over onderzoeken of en hoe de ketenbepaling kan worden toegepast op urenuitbreiding

Aangenomen. Tegen: BBB, SGP, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower en JA21.

31 (Patijn) over uitzendkrachten informeren over hun rechten, bijvoorbeeld via WorkinNL

Aangenomen. Tegen: FVD en Groep-Markuszower.

32 (Patijn) over uitzonderingen op de ketenbepaling in kaart brengen, uniformeren en wegen

Aangenomen. Tegen: VVD, BBB, FVD, SGP, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower en JA21.

33 (Neijenhuis en Ceulemans) over de loonheffingsverklaring als bewijs dat iemand student of scholier is voor toepassing van de uitzonderingsbepaling

Met algemene stemmen aangenomen.

34 (Van Ark en Tijmstra) over uitvoeringsknelpunten in beeld brengen vóór inwerkingtreding van de wetsonderdelen die zien op oproepcontracten en het bandbreedtecontract

Aangenomen. Tegen: SP en PvdD.

35 (Michon-Derkzen c.s.) over het resterende arbeidsmarktpakket zo gelijktijdig mogelijk in werking doen treden

Aangenomen. Tegen: SP, FVD, 50PLUS, PvdD, GroenLinks-PvdA, DENK en PVV.

36 (Michon-Derkzen en Ceulemans) over het meenemen van het effect van de wet op de werkgelegenheid en het vestigingsklimaat in de arbeidsmonitor

Aangenomen. Tegen: SP, 50PLUS, PvdD en GroenLinks-PvdA.

37 (Wiersma en Van Houwelingen) over de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor het kleinbedrijf verkorten naar één jaar

Verworpen. Voor: BBB, FVD, SGP, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower, JA21 en PVV.

38 (Van Houwelingen) over rapporteren of de 130%-bandbreedte voldoende aansluit bij sectoren met fluctuerende vraag naar arbeid

Aangenomen. Voor: VVD, BBB, FVD, SGP, Lid-Keijzer, CDA, ChristenUnie, Groep-Markuszower, D66, DENK en JA21.

39 (Van Houwelingen) over een onderzoek naar ruimte voor afwijking van de voorgestelde regels voor sectoren met een aantoonbaar fluctuerende arbeidsvraag

Verworpen. Voor: BBB, FVD, SGP, Lid-Keijzer, Groep-Markuszower, DENK en JA21.