Nulurencontract vervangt door Bandbreedtecontract (basiscontract)

Het nulurencontract wordt afgeschaft per 1 januari 2028. Dit is vastgelegd in de *Wet meer zekerheid flexwerkers*, waarmee de Eerste Kamer in juli 2026 heeft ingestemd.

Vanaf die datum verandert er het volgende:

- **Vervanging door het bandbreedtecontract.** Voor de meeste werknemers komt het bandbreedtecontract in de plaats. Hierin spreken werkgever en werknemer een vast minimumaantal uren (minimaal 1 uur per week) en een maximumaantal uren af. Het maximum mag maximaal 130% van het minimum zijn (bijvoorbeeld minimaal 10 uur en maximaal 13 uur per week).
- **Bestaande contracten.** Lopende nulurencontracten worden op 1 januari 2028 niet ongeldig, maar veranderen automatisch (van rechtswege) in een bandbreedtecontract.
- **Uitzonderingen.** Het nulurencontract blijft na 1 januari 2028 wel toegestaan voor bijbanen van gemiddeld maximaal 16 uur per week voor minderjarigen, scholieren, studenten en AOW-gerechtigden.

Tot 1 januari 2028 blijven de huidige regels gelden en mag een werkgever nog gewoon een nulurencontract aanbieden. Wel moet een werkgever na 12 maanden een contract met een vast aantal uren aanbieden

De term basiscontract in het Nederlandse arbeidsrecht verwijst meestal naar het nieuwe basiscontract voor flexwerkers (onderdeel van de *Wet meer zekerheid flexwerkers*, aangenomen door de Eerste Kamer in juli 2026 en grotendeels per 2028 van kracht). Daarnaast bestaat het **basiscontract arbodienst** (verplicht op grond van de Arbowet).

1. Nieuw basiscontract voor flexwerkers (bandbreedtecontract)

- **Vervanging oproepcontract:** Het nulurencontract verdwijnt en wordt vervangen door een contract met een vast minimumaantal uren en een maximum (bandbreedte).
- **Bandbreedte:** Het maximumaantal uren mag maximaal **130%** van het minimumaantal uren zijn (bijv. minimaal 10 uur, maximaal 13 uur).
- **Uitzonderingen:** Voor scholieren, studenten en AOW-gerechtigden blijft een oproepcontract onder voorwaarden mogelijk (o.a. max. gemiddeld 16 uur per week).
- **Ketenregeling:** De wachttijd na drie tijdelijke contracten wordt aangescherpt (in recente berichtgeving genoemd als 3 jaar vanaf 1 januari 2028, zonder afwijkingsmogelijkheid via cao).

2. Basiscontract met een arbodienst (Arbowet)

- **Verplicht voor werkgevers:** Elke werkgever moet afspraken vastleggen met een gecertificeerde arbodienst of bedrijfsarts over

verzuimbegeleiding en toegang tot kerndeskundigen (zoals bedrijfsarts en veiligheidskundige).
- **Handhaving:** Bij het ontbreken kan de Nederlandse Arbeidsinspectie handhaven.

Voor een uitzendbureau verdwijnt het nulurencontract ook per 1 januari 2028, maar voor uitzendkrachten gelden specifieke uitzendregels. Daarnaast veranderen er al eerder (per 31 december 2026) andere regels voor uitzendwerk.

De belangrijkste regels voor uitzendbureaus onder de *Wet meer zekerheid flexwerkers*:

1. Per 1 januari 2028: Nulurencontract en uitzendfasen

- **Uitzondering in de eerste 52 weken (Fase A / Fase 1-2).** Waar gewone werkgevers vanaf 2028 direct een bandbreedtecontract moeten aanbieden, mogen uitzendbureaus in de **eerste 52 gewerkte weken** nog wél werken met een uitzendbeding of oproepconstructie zonder urengarantie. Deze onzekere periode wordt dus ingekort van 78 weken (1,5 jaar) naar 52 weken (1 jaar).
- **Na 52 weken: bandbreedtecontract.** Werkt een uitzendkracht langer dan 52 weken voor het uitzendbureau, dan mag een nulurencontract niet meer en moet het uitzendbureau overstappen op een bandbreedtecontract (met een vast minimumaantal uren en maximaal 30% verschil naar boven) of een contract met vaste uren.
- **Kortere Fase B / Fase 3.** De periode waarin een uitzendkracht op tijdelijke contracten werkt (Fase B), wordt per 1 januari 2028 verkort van 3 jaar naar **maximaal 2 jaar** (met maximaal 6 contracten).
- **Uitzondering bijbanen.** Net als bij reguliere werkgevers blijft het nulurencontract voor minderjarigen, scholieren, studenten (tot gemiddeld 16 uur per week) en AOW-gerechtigden ook na 52 weken toegestaan.

2. Per 31 december 2026: Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

- **Algehele gelijkwaardigheid.** Vanaf 31 december 2026 hebben uitzendkrachten wettelijk recht op een arbeidsvoorwaardenpakket dat als geheel gelijkwaardig is aan dat van werknemers in dezelfde functie bij het inlenende bedrijf (zoals loon, toeslagen, en overige regelingen). *(Voor uitzendbureaus die onder de ABU- of NBBU-cao vallen, is een groot deel hiervan al per 1 januari 2026 ingevoerd.)*

Een **bandbreedtecontract** (ook wel min-maxcontract genoemd) is een arbeidsovereenkomst waarin een **vast minimumaantal uren** (garantie-uren) en een **maximumaantal uren** per week, maand of jaar wordt afgesproken.

Onder de *Wet meer zekerheid flexwerkers* geldt vanaf 1 januari 2028 de strikte regel dat het maximum **niet meer dan 130%** van het minimum mag zijn (maximaal 30% verschil).

Hier zijn twee concrete voorbeelden van hoe zo'n contract eruitziet en werkt:

Voorbeeld 1: In de praktijk (Rekenvoorbeeld)

- **Afspraak:** Je spreekt een bandbreedte af van **minimaal 20 uur** en **maximaal 26 uur** per week (26 uur is precies 130% van 20 uur).
- **Rustige week:** De werkgever heeft maar voor 15 uur werk voor je. Toch krijg je **20 uur uitbetaald** (je garantie-uren).
- **Drukke week:** De werkgever roept je op voor 25 uur. Je bent verplicht om deze extra 5 uur boven op je minimum te komen werken, omdat het binnen het afgesproken maximum van 26 uur valt. Je krijgt 25 uur uitbetaald.
- **Extra drukke week:** De werkgever vraagt of je 30 uur wilt werken. De uren boven de 26 uur mag je **weigeren**, omdat deze buiten de afgesproken bandbreedte vallen.

Voorbeeld 2: Tekst in een arbeidsovereenkomst

In een contract komt zo'n bepaling er ongeveer als volgt uit te staan:

Artikel X – Arbeidsduur (Bandbreedtecontract)

1. De werknemer treedt in dienst op basis van een bandbreedtecontract met een gegarandeerd minimum van **10 uur per week** en een maximum van **13 uur per week**.
2. De werknemer heeft in ieder geval recht op loon over het gegarandeerde minimumaantal van 10 uur per week, ook indien de werkgever minder werk beschikbaar heeft.
3. De werknemer is verplicht gehoor te geven aan een oproep van de werkgever tot het afgesproken maximum van 13 uur per week, mits de werkgever de werknemer ten minste 4 dagen van tevoren oproept.

Belangrijke spelregels bij een bandbreedtecontract

- **Oproeptermijn:** Je werkgever moet je minstens **4 dagen van tevoren** schriftelijk (bijvoorbeeld via e-mail of WhatsApp) oproepen voor de extra uren boven je minimum. Gebeurt dit later, dan hoef je niet te komen.
- **Afzeggen:** Zegt je werkgever de dienst binnen 4 dagen voor aanvang af, dan houd je gewoon recht op loon over die ingeplande uren.
- **Structureel meer werken:** Werk je drie maanden achter elkaar structureel meer dan je minimumuren (bijvoorbeeld elke week 25 uur bij een minimum van 20 uur)? Dan kun je een beroep doen op het *rechtsvermoeden van arbeidsomvang* en eisen dat je minimumuren worden verhoogd.

Als je me vertelt **hoeveel uur per week** je nu gemiddeld werkt (of wilt gaan werken), kan ik de exacte **min-max bandbreedte** voor jouw situatie uitrekenen.