

Wijzigingen in wet- en regelgeving (op hoofdlijnen)Stand van zaken januari 2026¹*Bedragen per 1 januari 2026*Lees ook het [uitgebreide overzicht wettelijke bedragen 2026](#) (pdf).

- Verhoging **minimumloon** voor 21-jarigen en ouder naar € 14,71 bruto per uur. De jeugdlonen stijgen mee volgens de vaste staffels. De volgende reguliere, halfjaarlijkse aanpassing vindt plaats per 1 juli 2026.
- Het **algemene bezoldigingsmaximum** (Wet normering topinkomens) bedraagt € 262.000,-.
- De maximale **transitievergoeding** bedraagt € 102.000,- bruto.
- Fiscaal maximale **pensioengevend** salaris voor pensioenopbouw is € 137.800,-.
- De **vrije ruimte** van de werkkostenregeling blijft 2% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Over het bedrag boven € 400.000 blijft 1,18% gelden.
- De belastingvrije **thuiswerkvergoeding** gaat naar € 2,45. De onbelaste reiskostenvergoeding blijft € 0,23 per kilometer.
- **RVU-regeling**: drempelvrijstelling waarover geen eindheffing is verschuldigd bedraagt € 2.357 bruto p er maand (€ 2.657 bruto per maand in geval van een knellende situatie).

- **Gelijkwaardige beloning uitzendkrachten op de grond van de uitzend-cao**

Op 1 januari 2026 is de nieuwe **cao voor uitzendkrachten** ingegaan. In deze cao is opgenomen dat uitzendkrachten voortaan recht hebben op een beloning die gelijkwaardig is aan de beloning van medewerkers in dienst bij de opdrachtgever. Dit geldt ook voor gedetacheerden op grond van de per 1 januari 2026 geldende cao voor gedetacheerden (VVDN-cao).

Risico's:

- Uitzendkrachten kunnen naast het uitzendbureau ook de inlener hoofdelijk aanspreken op betaling van het verschuldigde loon.

Acties:

- Het aanleveren van de benodigde informatie aan uitzendbureaus.
- Erop toezien dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden zorgvuldig vaststelt.

Wet- en regelgeving met verwachte inwerkingtredingsdatum 1 juli 2026

- **Gelijkwaardige beloning**

De nieuwe cao voor uitzendkrachten sorteert al voor op het onderdeel gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden van de '**wet meer zekerheid flexwerkers**'. De verwachte inwerkingtredingsdatum van dit onderdeel van de wet is 1 juli 2026. De overige onderdelen van deze wet treden naar verwachting op 1 januari 2027 in werking.

¹ Stand van zaken 2026-01-15

Het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht moet ten minste gelijkwaardig zijn aan het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de opdrachtgever (= inlener) met een gelijk(waardig(e) functie. Essentiële arbeidsvoorwaarden zijn onder andere loon en overige vergoedingen en de arbeids- en rusttijdenregelingen. Daarnaast krijgt de uitzendkracht met betrekking tot andere arbeidsvoorwaarden, de niet-essentiële arbeidsvoorwaarden, recht op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. De essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden mogen niet worden uitgeruild. Het totaalpakket aan essentiële arbeidsvoorwaarden moet ten minste gelijkwaardig zijn én het totaalpakket van essentiële en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden moet tenminste gelijkwaardig zijn. Een dubbele toets dus.

- **Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)**

Het wetsvoorstel beoogt meer duidelijkheid te bieden over de vraag of er sprake is van een opdracht van overeenkomst (zzp'er) of een arbeidsovereenkomst, door:

I. **de gezagsverhouding** tussen de werkgever en de werknemer **te verduidelijken**, waarbij twee elementen centraal staan, namelijk 1. werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever en 2. werken voor eigen rekening en risico, en

II. **te toetsen** of sprake is van **werkinhoudelijke en organisatorische sturing**. Als dit ontbreekt, is er geen gezagsverhouding. Als dit wel aanwezig is, worden ook contra-indicaties meegewogen die juist wijzen op zelfstandig ondernemerschap.

Daarnaast introduceert het wetsvoorstel een **rechtsvermoeden** op basis van uurtarief. Zzp'ers die minder dan € 36 per uur verdienen, kunnen zich beroepen op dit rechtsvermoeden. De opdrachtgever moet dan bewijzen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Er is **geen overgangsrecht** in het wetsvoorstel opgenomen. Bij inwerkingtreding per 1 juli 2026 betekent dit dat ook lopende contracten per die datum aan de regels van dit wetsvoorstel moeten voldoen.

Risico's:

- Als een zzp'er eigenlijk een werknemer blijkt te zijn, heeft dat grote financiële en juridische gevolgen voor de opdrachtgever.
- De belastingdienst gaat vanaf 2026 weer volledig handhaven op schijnzelfstandigheid van zzp'ers en bij onjuiste toepassing van de regels naheffingen en boetes opleggen. Voor 2026 geldt nog een zachte landing bij het handhaven, er worden geen verzuimboetes opgelegd.

Acties:

- Beoordeel je samenwerking met een zzp'er aan de hand van de VBAR-criteria, tijdige actie blijft essentieel om toekomstige correcties, naheffingen en sancties te voorkomen.
- Toets of de praktijk overeenkomt met de modelovereenkomst².

- **Compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid**

Als een werknemer twee jaar of langer onafgebroken ziek is, dan mag de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. De werknemer heeft dan recht op de wettelijke

² [Modelovereenkomsten](#)

transitievergoeding en de werkgever kan aanspraak maken op compensatie van de betaalde transitievergoeding.

Het wetsvoorstel 'Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (LAO) tot kleine werkgevers' beoogt om per 1 juli 2026 de compensatieregeling voor betaalde transitievergoedingen na langdurige arbeidsongeschiktheid af te schaffen voor grote werkgevers. Alleen **kleine werkgevers** blijven recht houden op compensatie. Aansluitend bij de **definitie** van "kleine werkgever" in de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) en het Besluit Wfsv:

- a. heeft een kleine werkgever een totale loonsom maximaal 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer per jaar;
- b. worden startende werkgevers in de eerste twee kalenderjaren automatisch als klein aangemerkt, omdat er nog geen loongegevens beschikbaar zijn;
- c. wordt bij bedrijven in meerdere sectoren per sector bekeken of de werkgever klein is; elk onderdeel kan dus apart klein of groot zijn.

Risico's:

- Wellicht dat er weer veel slapende dienstverbanden ontstaan bij de grote werkgevers.
- Verhoging van de kosten voor de grote werkgevers, naast de loondoorbetaling en de re-integratiekosten komen de kosten van de transitievergoeding.
- Meer procedures worden gestart door werknemers.

Acties:

- Beoordeel ruim voor 1 juli 2026 of jouw onderneming volgens deze definitie als kleine werkgever wordt aangemerkt.
- Ga nog vóór 1 juli 2026 over tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten met werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn.

- **Verplichte gedragscode ongewenst gedrag**

Werkgevers zijn wettelijk verplicht te zorgen voor een veilige werkomgeving. Volgens de Arbowet hoort daar beleid bij om psychosociale belasting, zoals stress of ongewenste omgangsvormen, te voorkomen. Een gedragscode is nu nog geen vereiste, maar wél een aanbevolen maatregel. Dit verandert. Werkgevers met tien of meer medewerkers worden verplicht een gedragscode tegen ongewenst gedrag op te stellen. Het betreft een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet.

Aan de gedragscode wordt een aantal eisen gesteld, zo moet zijn opgenomen:

- a. wat onder ongewenst gedrag wordt verstaan;
- b. welke stappen werknemers kunnen nemen bij incidenten;
- c. de maatregelen en sancties die volgen op een overtreding van de gedragscode, werkgevers mogen dit samen met de medezeggenschap zelf invullen;

Werkgevers moeten ervoor zorgen dat alle medewerkers de gedragscode kennen en hierover regelmatig worden voorgelicht.

Risico's:

- Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op naleving van de wet- en regelgeving op terrein van arbeidsomstandigheden. De Arbeidsinspectie kijkt naar het beleid bij een bedrijf.

Acties:

- Tijdig opstellen van de gedragscode. De gedragscode moet passen bij de bedrijfscultuur, omvang en branche. [Een handreiking is te vinden op het arboportaal.](#)

Wet- en regelgeving met verwachte inwerkingtredingsdatum 1 januari 2027

- **Wet meer zekerheid flexwerkers**

Deze wet beoogt meer zekerheid te bieden aan werknemers met een flexibel contract, zowel in hun werk als in hun inkomen. Het voorstel bevat verschillende maatregelen.

Ketenregeling: verlenging tussenpoos van 6 maanden naar 60 maanden. Er ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na drie tijdelijke contracten of bij overschrijding van de maximaal toegestane termijn van drie jaar. Na een onderbreking van minimaal zes maanden begint een nieuwe keten van tijdelijke contracten te lopen. Deze tussenpoos wordt verlengd tot 60 maanden. Voor seizoenswerk en bijbanen blijven uitzonderingen mogelijk. De mogelijkheid om bij cao van de ketenregeling af te wijken (voor wat betreft de duur en het aantal contracten), komt ook te vervallen. De ketenbepaling bij opvolgend werkgeverschap wordt zodanig aangepast dat bij cao niet meer kan worden afgeweken qua duur maar alleen nog qua aantal contracten.

Nulurencontracten: zijn niet meer mogelijk. Werkgevers worden verplicht om met werknemers een groter aantal arbeidsuren dan 0 overeen te komen. De overeengekomen arbeidsomvang mag ook per tijdseenheid van maximaal een jaar worden afgesproken (jaarurennorm). Als er geen arbeidsomvang is overeengekomen, wordt de arbeidsomvang geacht de omvang te hebben van de gemiddelde arbeidsomvang in de drie voorafgaande maanden, waarbij altijd ten minste een arbeidsomvang van drie uur per week geldt.

Introductie van het bandbreedtecontract: in dit contract kan een minimum- en maximumaantal uren worden afgesproken, waarbij de maximale bandbreedte 30% is. Dit aantal uren kan slechts voor maximaal één kwartaal worden overeengekomen. Oproepen die boven het maximum aantal uren zitten mogen door de werknemer geweigerd worden. Als structureel meer uren worden gewerkt moet de werkgever een contract aanbieden met een hoger aantal uren. Jongeren met een bijbaan, zoals scholieren en studenten, mogen wel op oproepbasis blijven werken.

Uitzendarbeid: de wettelijke duur van fase A wordt verlengd van 26 weken naar 52 weken. Afwijking bij cao, zoals nu is toegestaan, komt te vervallen. De termijn van fase B wordt verkort van drie naar twee jaar en maximaal zes contracten. Ook daarvan kan na invoering van het wetsvoorstel niet meer bij cao worden afgeweken. De totale maximum duur van fase A en fase B is drie jaar. Daarna geldt de uitzendovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

De tussenpoos voor uitzendkrachten gaat eveneens 60 maanden bedragen, dit geldt niet voor scholieren of studenten met een bijbaan. De tussenpoos bedraagt dan zes maanden.

Risico's:

- Werknemers kunnen een vast contract eisen als de regels zijn overtreden.
- Boetes en schadevergoedingen bij verkeerde contractvormen.

Acties:

- In kaart brengen a. hoeveel flexibele arbeid wordt ingezet, b. welke contractvormen worden gebruikt en c. moeten de (arbeids)overeenkomsten en de cao worden aangepast.
- Aanpassen oproepcontracten: vaste arbeidsomvang van minimaal één uur vastleggen, bepaal vooraf per kwartaal de dagen en uren waarop wordt gewerkt.
- Aanpassen tijdelijke contracten: tussenpoos gaat van 6 naar 60 maanden, cao-afwijkingen voor aantal en duur contracten verdwijnen.
- Aanpassen van de administratie.
- Monitoren termijn van 60 maanden.

- **Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten**

Deze wet stelt strengere eisen aan uitzendbureaus, detacheerders en payrollbedrijven met als doel de positie van de ter beschikking gestelde arbeidskracht te verbeteren, met name die van arbeidsmigranten. Met de wet wordt een verplicht toelatingsstelsel voor uitleners ingevoerd. Uitleners mogen alleen met toestemming van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid arbeidskrachten aan andere bedrijven uitleenen. De Nederlandse Autoriteit uitleenmarkt (NAU) zal de toelatingen verlenen en het openbare register van de toegelaten uitleener beheren. De wet geldt ook voor buitenlandse ondernemingen die werknemers in Nederland uitleenen. Collegiaal uitleenen zonder dat daarbij winst wordt gemaakt of uitlening binnen hetzelfde concern vallen niet onder het toelatingsstelsel. De uitleeners die zijn toegelaten worden opgenomen in een openbaar register.

De wet heeft ook gevolgen voor de inleners. Ondernemingen die arbeidskrachten inlenen mogen dit alleen doen via toegelaten uitleeners.

De verwachte ingangsdatum van deze wet is 1 januari 2027, vanaf 1 januari 2028 wordt gehandhaafd op de toelatingsplicht.

Risico's:

- Als ondernemingen arbeidskrachten inlenen via een niet toegelaten uitleener dan riskeren zij een boete.

Acties:

- Registreren welke arbeidskracht ter beschikking is gesteld en door welke uitleener.
- Deze gegevens bewaren tot zeven jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de terbeschikkingstelling is beëindigd.
- De benodigde inlichtingen verschaffen aan de inspectie-instelling en meewerken aan de totstandkoming van een inspectierapport.

- **Wet implementatie EU-Richtlijn loontransparantie**

De EU-Richtlijn loontransparantie beoogt gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk te bevorderen en de genderloonkloof te verkleinen. De richtlijn trad op 7 juni 2023 in werking, Nederland moet deze uiterlijk 7 juni 2026 hebben omgezet in nationale wetgeving. De implementatie is uitgesteld tot 1 januari 2027. De richtlijn bevordert transparantie voorafgaand, tijdens en na het dienstverband, zodat ongelijke beloningen op basis van geslacht sneller worden opgemerkt. De belangrijkste verplichtingen voor de werkgever zijn:

Transparantie tijdens werving en selectie

Werkgevers moeten gender neutrale vacatures en functiebenamingen opstellen, mogen

sollicitanten niet vragen naar een eerder verdiend salaris, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek moet de sollicitant de hoogte van het startsalaris (of de bandbreedte ervan) weten en als een cao van toepassing is de relevante cao-bepalingen met betrekking tot de functie.

Transparantie in beloningsbeleid

Loonstructuren moeten gebaseerd zijn op objectieve, genderneutrale criteria. Hierbij moeten in ieder geval worden meegenomen: vaardigheden, verantwoordelijkheden, inspanning en arbeidsomstandigheden. Inzichtelijk moet zijn hoe functies worden gewaardeerd en hoe de beloning tot stand komt. Werknemers krijgen recht op inzage in criteria voor beloning en, op verzoek, in eigen loon en gemiddelde lonen per functiegroep uitgesplitst naar geslacht. Werkgevers moeten jaarlijks hun personeel informeren over dit recht.

Rapportageverplichtingen

Werkgevers met 100 werknemers of meer worden verplicht periodiek te rapporteren over loonverschillen tussen mannen en vrouwen aan een (nog op te richten) monitoringsorgaan. Voor organisaties met 100 - 249 medewerkers geldt een rapportagefrequentie van eens per drie jaar; voor organisaties met 250 of meer medewerkers jaarlijks. Ook zal intern moeten worden gecommuniceerd. Werkgevers moeten rapporteren over wat het gemiddelde en mediane loonverschil is tussen mannen en vrouwen binnen de organisatie, met inbegrip van het basisloon en eventueel aanvullende of variabele beloningen.

Loonevaluatie

Wanneer blijkt dat mannen en vrouwen die hetzelfde werk doen gemiddeld 5% of meer in loon verschillen, zul je als werkgever maatregelen moeten nemen om deze ongerechtvaardigde verschillen te verhelpen. Als dit verschil niet binnen zes maanden objectief verklaard of hersteld is, dan moet de werkgever een loonevaluatie uitvoeren. De OR krijgt inzage in de gebruikte evaluatiemethode en wordt geraadpleegd over de juistheid van de rapportage voor indiening bij het monitoringsorgaan. De rapportage moet inzicht geven in de loonkloof, de oorzaken daarvan en maatregelen om deze te corrigeren. Het bevat o.a. een analyse van loonniveaus per geslacht, toelichting op eventuele rechtvaardigheden en een beoordeling van eerdere correctiemaatregelen. Eventuele loonverschillen moeten binnen een redelijke termijn worden opgelost, dit geldt voor elk loonverschil. De ondernemingsraad moet hiermee instemmen.

Risico's:

- Er een periode waarin de Richtlijn al geldt, maar nog niet omgezet in Nederlandse wetgeving. In deze periode kan de rechter de bestaande Nederlandse regels zoveel mogelijk uitleggen in de geest van de Richtlijn (richtlijnconforme interpretatie). Dat betekent dat werknemers zich al eerder kunnen beroepen op hun recht op gelijke beloning, mede omdat artikel "gelijk loon voor gelijk werk" directe werking heeft. Wat wél uitgesteld blijft, zijn de nieuwe rapportage- en loonevaluatieverplichtingen: die vergen expliciete nationale wetgeving en gelden dus pas vanaf de inwerkingtreding van de implementatiewet.

- Benadeelde werknemers krijgen recht op volledige compensatie voor de schade die zij lijden als gevolg van loondiscriminatie. Dit kan leiden tot hele forse schadeclaims, vooral voor werknemers die jarenlang zijn benadeeld.
- Ook sancties in de vorm van een boete.
- Omkering van de bewijslast: als een werknemer aannemelijk kan maken dat er sprake is (of geweest) van loondiscriminatie, is het aan de werkgever om te bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie.

Acties:

- Neem het beloningsbeleid onder de loep.
- Onderzoek of het functiewaarderingssysteem op orde is.
- Onderzoek of de salarisverschillen binnen deze functies of functiegroepen objectief te rechtvaardigen zijn als de loonkloof meer dan 5% is. Als dit niet het geval is, stel dan een actieplan op om de kloof te dichten.
- Verzamel loondata en bereidt de rapportagesystemen voor.
- Evalueer het wervingsproces en de sollicitatieprocedure en pas deze zo nodig aan.
- Betrek de medezeggenschap tijdig.