

Onderwerp	Wat verandert	Bedragen / Kernnormen	Wetsartikel / Bron	Status	Inwerking
Minimumloon	Verhoging wettelijk minimumuurloon	€ 14,71 bruto p/u (21+) per 1-1-2026	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)	Geldt	1-jan-26
Transitievergoeding	Maximering jaarlijks geïndexeerd	Max. ± € 102.000 bruto óf 1 jaarsalaris (indien hoger)	Art. 7:673 BW	2026 indexatie	1-jan-26
Handhaving schijnzelfstandigheid (Wet DBA)	Volledige handhaving + boetes worden eventueel opgelegd - (politiek gevoelig en afhankelijk van Belastingdienst)	Naheffingen loonheffingen + premies + vergrijpboetes (tot 100% bij opzet/ grove schuld)	Art. 7:610 BW (kwalificatie arbeidsovereenkomst); Wet DBA; fiscale wetgeving	Actief	1-jan-26
Wet VBAR (verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties)	Verduidelijking criteria werknemerschap + mogelijk rechtsvermoeden bij laag tarief	Indicatief rechtsvermoeden bij tarief ± € 32–36 p/u (niet definitief)	Voorstel wijziging art. 7:610 BW / mogelijk ook afhankelijk van Europese ontwikkelingen → EU-platformwerk	Nog geen definitief wetsontwerp ingediend	Onbekend
Concurrentiebeding	Max. 12 mnd + verplichte geografische begrenzing + motivering (objectief noodzakelijk) + verplichte vergoeding	Vergoeding: mogelijk minimaal 50% laatstverdiend maandsalaris per maand dat beding geldt	Concept-wijziging art. 7:653 BW	Voornemen tot wetsvoorstel	Mogelijk 2026/27
Wet Loontransparantie	Salarisrange in vacature; verbod vragen naar salarisverleden; recht op looninformatie; rapportageplicht	Rapportage: *≥250 wn jaarlijks *150–249 wn 3-jaarlijks *100–149 wn 3-jaarlijks (later startmoment) Sancties mogelijk: forse boetes door de toezichthouder, mogelijk tot percentages van omzet Werknemers hebben recht op schadevergoeding bij schending	EU Richtlijn 2023/970	Implementatie Nederland in voorbereiding	Uiterlijk 1 jan 2027 (EU deadline 7-6-2026)
	Bewijslast: werkgever moet objectieve rechtvaardiging loonverschil aantonen	Omkering bewijslast bij vermoeden discriminatie.			
WTTA (toelating uitzendbureaus)	Verplichte toelating/registratie voor uitleners (koppeling NEN-normen en certificeringseisen); controleplicht op toelating van uitlener door inlener	Zonder toelating: bestuurlijke boetes (hoogte nog vast te stellen via AMvB)	Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten	Aangenomen	1 jan 2027 (handhaving 2028)
Zekerheid Flexwerkers	Afschaffing nulurencontract; basiscontract met urengarantie; beperking ketenregeling, zie hieronder:	Min/max-contract met voorspelbare uren.	Wijziging art. 7:628a BW (oproepovereenkomst) Er komt overgangsrecht en uitzondering voor seizoensarbeid Mogelijk koppeling met voorspelbare-werkkader uit EU-richtlijn	In behandeling	Beoogd 1 jan 2027
	Ketenregeling: vervalttermijn keten naar 60 mnd (i.p.v. 6 mnd tussenpoos); doorwerking bij opvolgend werkgeverschap; uitzondering studenten/scholieren; aanpassing Ragetlie-regel naar 60 mnd. Onderdeel flexpakket.	Nieuwe keten pas na 60 mnd; uitzonderingen nader te bepalen in wet/AMvB.			
RVU-regeling	Permanente drempelvrijstelling vroegpensioen zware beroepen	± € 2.357 bruto p/mnd vrijgesteld (2026)	Art. 32ba Wet LB	Geldt	2026
Thuiswerkvergoeding	Geïndexeerd	€ 2,45 per dag (2026) Afhankelijk vrije ruimte WKR	Werkkostenregeling (WKR), art. 31a Wet LB	Geldt	2026
Loonkostenvoordeel 56+	Vervalt voor nieuwe gevallen; bestaande kunnen nog drie jaar doorlopen	Max. € 3.000 per jaar (oude regeling)	Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)	Geldt	2026
Wet Bescherming Klokkenluiders – toezicht & boetes	Huis voor Klokkenluiders krijgt toezichts- en sanctiebevoegdheid t.a.v. (i) verplicht intern meldkanaal (≥50 wn), (ii) benadeling melder, (iii) vertrouwelijkheid identiteit melder; uitwerking via wetswijziging/AMvB.	Boetes/handhaving door Huis (hoogtes nog te bepalen).	Art. 3a lid 3 / 17i Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) (implementatie EU-Klokkenluidersrichtlijn)	In voorbereiding	Verwacht eind 2026 / begin 2027
Europese regels AI & werkgeversgebruik (AI Act)	AI voor werving/selectie, beoordeling, promotie/ontslag is hoog-risico → verplichte risicobeheersing, data-kwaliteit, logging, menselijk toezicht, transparantie. Bepaalde HR-AI verboden (o.a. emotieherkenning op werk).	Hoog-risico-gebruikers compliance vanaf 2 aug 2026; boetes tot €15m of 3% omzet (hogere plafonds bij verboden praktijken).	AI-Act (EU 2024/1689)	EU-verordening (gefaseerde toepassing)	2 aug 2026 (hoog-risico-gebruikers)