

Rapportageplicht persoonsgebonden mobiliteit geschrapt voor mkb

De rittenregistratie (rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit) is voor rechtspersonen met minder dan 250 medewerkers geschrapt.

Ingangsdatum: met terugwerkende kracht per januari 2026

Certificeringsplicht voor uitzendbureaus

Het wetsvoorstel Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten introduceert een certificeringsplicht voor uitzendbureaus. Het wetsvoorstel Wtta gaat in per 1 januari 2027. Dit betekent dat de toelatingsplicht per 1 januari 2028 geldt. Uitzendbureaus moeten de aanvraag voor certificering indienen voor 1 juli 2027.

Ingangsdatum: 2027

Advies bedrijfsarts leidend bij de RIV-toets

Er zijn situaties waarin de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts bij re-integratie opvolgt, maar waarbij de verzekeringsarts van UWV het niet eens is met die adviezen. Soms leidt dit ertoe dat een werkgever die de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd, toch een loonsanctie van UWV krijgt. Het wetsvoorstel Advies bedrijfsarts leidend bij de RIV-toets moet dit knelpunt wegnemen. Het regelt dat het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van een werknemer leidend wordt bij de door UWV te verrichten RIV-toets.

Beoogde ingangsdatum: 2028

Hervorming van het concurrentiebeding

Er is een wetsvoorstel ingediend om het concurrentiebeding moderner te maken. De bedoeling van het voorstel is dat werkgevers het concurrentiebeding niet meer onnodig gebruiken, bijvoorbeeld om personeel aan zich te binden. Uit de jaarplanning van het ministerie van SZW blijkt dat het wetsvoorstel pas op zijn vroegst in het vierde kwartaal van 2025 aan de Tweede Kamer wordt aangeboden.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Regels werkende asielzoekers veranderen

Het EU Asiel- en migratiepact treedt op 12 juni 2026 in werking. Vanaf dan geldt er 1 gezamenlijk Europees asielsysteem. Een wetsvoorstel regelt dat asielzoekers met een grote kans om in Nederland te mogen blijven vanaf 3 maanden nadat hun asielprocedure is ingegaan, mogen werken. De regel dat maar 24 weken mag worden gewerkt, wordt door het wetsvoorstel geschrapt. Voor asielzoekers met een lage kans om te mogen blijven, gaat juist gelden dat zij niet mogen starten met werken.

Beoogde ingangsdatum: juli 2026

Versobering compensatie transitievergoeding na 2 jaar ziekte

Werkgevers worden gecompenseerd voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij ontslag van een twee jaar zieke werknemer. Een wetsvoorstel beperkt deze compensatieregeling vanaf 1 juli 2026 tot werkgevers met minder dan 25 werknemers. De Raad van State adviseert echter om te overwegen om de verplichte transitievergoeding helemaal te schrappen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en de compensatieregeling zo overbodig te maken.

Beoogde ingangsdatum: 2027

Gratis kinderopvang

Het plan is om de kinderopvang grotendeels gratis te maken, in de hoop dat mensen dan meer gaan werken.

Beoogde ingangsdatum: 2029

Afspraken over bereikbaar zijn buiten werktijd

Het Wetsvoorstel Aangaan gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd moet regelen dat werkgevers en werknemers afspraken maken over niet bereikbaar zijn buiten werktijd. Behandeling van het wetsvoorstel ligt al een tijd stil.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Werkgevers zijn op basis van de Arbeidsomstandighedenwet op dit moment al verplicht om beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan. Onder psychosociale arbeidsbelasting valt onder andere ongewenst gedrag. Welke maatregelen werkgevers nemen, mogen zij nu zelf bepalen. Met dit wetsvoorstel wordt de gedragscode als maatregel verplicht.

Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2026

Vereenvoudiging WW

Het kabinet wil de WW aanpassen. Daarvoor worden verschillende varianten uitgewerkt in afstemming met onder andere UWV en de sociale partners.

Beoogde ingangsdatum: 2027

Personeelsbehoud bij Crisis

Het wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis regelt dat werkgevers hun werknemers kunnen behouden tijdens crises (die buiten het reguliere ondernemers- risico vallen), door ze tijdelijk te herplaatsen binnen het bedrijf. Ook kunnen werkgevers hun werknemers tijdelijk minder laten werken, en daarbij een loon- subsidie aanvragen.

Beoogde ingangsdatum: 2029

Eerlijker inkomen

Het wetsvoorstel Wet eerlijker inkomen bepaalt dat het minimumloon jaarlijks 5% stijgt. Einddoel is dat het minimumloon 60% van het gemiddelde loon bedraagt. Dankzij de koppeling aan het minimumloon stijgen de uitkeringen en de AOW dan evenredig mee. Behandeling van het wetsvoorstel ligt al een tijd stil.

Ingangsdatum: nog niet bekend

AI-verordening: laatste deel gaat in

De toezichts- en handhavingregels uit de AI-verordening gaan gelden vanaf 3 augustus 2026. De regels voor AI-systemen met een hoog risico hebben een verlengde overgangperiode tot 2 augustus 2027.

Ingangsdatum: augustus 2026

Fiscale regeling medewerkersparticipaties voor start-ups en scale-ups

Er wordt een fiscale regeling geïntroduceerd om medewerkersparticipaties voor start-ups en scale-ups te stimuleren. Het voorstel is om (per 1 januari 2027) voor start-ups en scale-ups de aandelenopties aantrekkelijker te maken door de grondslag te versmallen. Daarnaast wordt het heffingsmoment verlegd naar het moment van verkoop van de aandelen verkregen uit de optie-uitoefening.

Beoogde ingangsdatum: 2027

Wet herziening bedrag ineens

De maatregel waarbij gepensioneerden een deel van hun pensioen als 'bedrag ineens' kunnen opnemen, is uitgesteld tot (minstens) 2029. Op deze manier kunnen uitvoerders zich hier goed op voorbereiden en deelnemers tijdig informeren.

Beoogde ingangsdatum: niet eerder dan 2029

Verplicht een vrouwenspersoon

Er is een wetsvoorstel ingediend dat bedrijven met meer dan 10 werknemers verplicht om werknemers toegang te geven tot een vrouwenspersoon. Dit wetsvoorstel is goedgekeurd door de Tweede Kamer in 2023, sindsdien ligt het stil.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Stapsgewijs verhogen eerste schijf werkkostenregeling

Het percentage van de eerste schijf van de vrije ruimte van de werkkostenregeling blijft in 2026 2%. Vanaf 2027 zal dit 2,16% zijn.

Ingangsdatum 2026-2027

Meer zekerheid flexwerkers

Het wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers moet meer zekerheid creëren voor oproepkrachten, uitzendkrachten en tijdelijke arbeidskrachten en de verschillen tussen vast en flex verkleinen. De beoogde nieuwe regels verkorten Fase A en B in uitzendcontracten. Het totaal aan arbeidsvoorwaarden voor uitgeleend personeel moet ten minste gelijkwaardig zijn ten opzichte van werknemers die in dienst zijn bij de inlener. Ook wordt de ketenregeling aangescherpt. Nulurencontracten worden afgeschaft en vervangen door een 'bandbreedcontract'. De beoogde datum van inwerkingtreding van het overgrote deel van het wetsvoorstel is 1 januari 2028. Het onderdeel gelijke beloning voor uitzendkrachten staat gepland om een jaar eerder in werking te gaan: per 1 januari 2027. Cao-partijen bij de ABU en NBBU-cao's hebben vooruitlopend op de wetswijziging al gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden afgesproken per 1 januari 2026.

Ingangsdatum: 2027/2028

Wijziging van de re-integratieverplichtingen mkb

Onderdeel van het pakket om de arbeidsmarkt te hervormen is het wetsvoorstel Wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar. Dit wetsvoorstel moet kleine en middelgrote werkgevers de mogelijkheid geven om zieke werknemers in hun tweede ziektejaar te vervangen.

Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2030

Wettelijke stagevergoeding

Een wetsvoorstel wordt voorbereid waardoor stagiairs een wettelijk recht krijgen op een stagevergoeding. Het gaat om studenten die een stage lopen als onderdeel van hun opleiding in het mbo, hbo of wo. Het voorstel zal mogelijk een minimumbedrag bevatten en een keuze om wel of niet te differentiëren in bedragen.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Expatregeling naar 27%

Het plan was om de expatregeling (de 30%-regeling) de afgelopen twee jaar af te bouwen, maar dat gaat niet door. Voor 2026 blijft een constant forfait van maximaal 30% gelden. Vanaf 2027 wordt dit verlaagd naar maximaal 27%. Ook gaat in 2027 een hogere salarissgrens gelden.

Ingangsdatum: 1 januari 2027

Verduidelijking verschil werknemer en zzp'er (Vbar)

Het wetsvoorstel Vbar moest gaan verduidelijken wat in het Burgerlijk Wetboek wordt bedoeld met 'werken in dienst van'. In maart 2026 is dit onderdeel echter geschrapt. Alleen het onderdeel dat bepaalt dat een werkende met een uurtarief hoger dan € 38,- een beroep kan doen op een rechtsvermoeden, staat nog gepland om ingevoerd te worden. Daarnaast wil de regering verduidelijken wanneer iemand in dienst werkt met het wetsvoorstel Zelfstandigenwet. Dat wetsvoorstel staat gepland om in te gaan per 2028.

Beoogde ingangsdatum: 2027 en 2028

Rapportage diversiteit en inclusie

Sinds 1 januari 2024 moeten grote bedrijven op basis van de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) rapporteren over ESG-thema's (ESG staat voor Environmental, Social & Governance), zoals diversiteit en inclusie, gendergelijkheid, werknemersrechten, vrijwilligerswerk en de inzet van flexibel personeel. Beursgenoteerde sm'e's (de zogenaamde small- en mediumsized enterprises) gaan ook onder de verplichtingen van de CSRD vallen, met uitzondering van 'micro-enterprises'. Zij moeten vanaf boekjaar 2026 (publicatie in 2027) gaan rapporteren.

Ingangsdatum: stapsgewijs

Alternatieven Lucratiefbelangregeling

Het Belastingpakket 2026 noemt de Lucratiefbelangregeling. De regeling heeft – kort gezegd – betrekking op voordelen die worden toegekend aan managers van investeringsfondsen. De twee beschreven alternatieve regelingen zijn inmiddels ter consultatie gelegd. Het eerste alternatief is heffing in box 1 als loon of resultaat uit overige werkzaamheden en het tweede alternatief is heffing in box 2 met een multiplier voor lucratief belang. Afhankelijk daarvan volgt al dan niet een voorstel tot wijziging van die regeling.

Beoogde ingangsdatum: nog niet bekend

Verplichtingen loontransparantie en gelijke behandeling

In 2023 is een nieuwe EU-richtlijn (2019/1152) in werking getreden die beloningsdiscriminatie tussen mannen en vrouwen moet voorkomen. Het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen implementeert de Richtlijn. Werkgevers moeten vanaf dan voldoen aan diverse transparantie- en rapportageverplichtingen rond beloningen.

Ingangsdatum: 1 januari 2027

Zakelijke auto's vanaf 2027 emissievrij

Op het gebied van de loonbelasting is er een voorstel dat per 2027 alle zakelijke auto's die werkgevers ter beschikking stellen aan werknemers volledig emissie-vrij moeten zijn. Stelt een werkgever toch auto's ter beschikking die niet volledig emissievrij zijn, dan wordt de werkgever 'beboet' met een pseudo-eindheffing van 52% over de grondslag voor de bijtelling privégebruik auto. Met een eventuele eigen bijdrage van de werknemer wordt geen rekening gehouden.

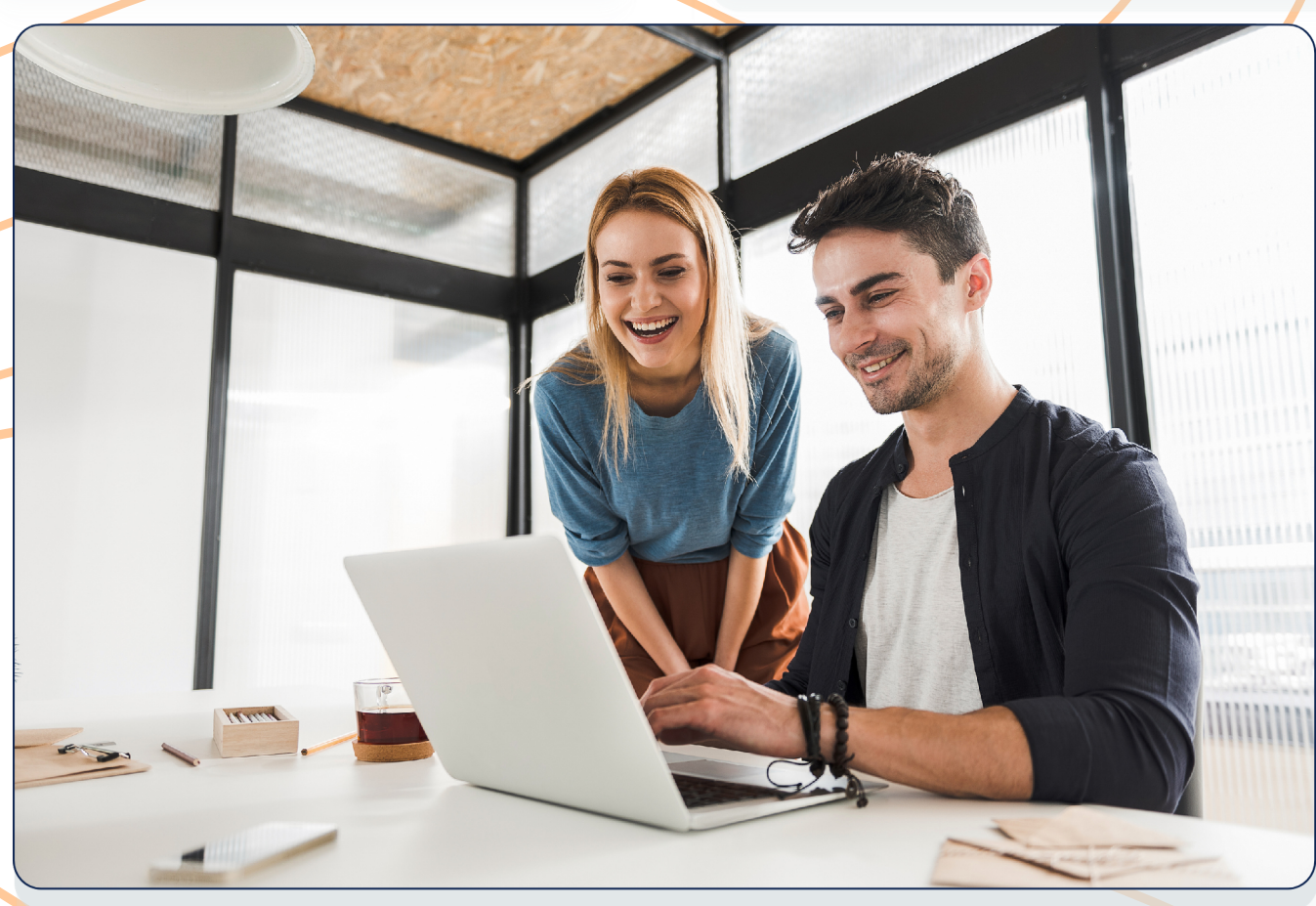
Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2027

Vereenvoudiging verlofstelsel

Er is een wetsvoorstel dat het verlofstelsel moet vereenvoudigen in de maak. Het nieuwe, vereenvoudigde verlofstelsel wordt in het wetsvoorstel ingedeeld in drie pijlers, in lijn met het SER-advies 'Balans in maatschappelijk verlof':

- Verlof rond de geboorte van en de zorg voor kinderen
- Verlof voor de zorg voor naasten
- Persoonlijk verlof

Beoogde ingangsdatum: 2028



Verhoging minimum(jeugd)loon

Elkhalffjaar wordt het minimumloon geïndexeerd, waardoor het minimumloon meestijgt met de cao-lonen. Het bruto minimumuurloon per 1 januari 2026 is:

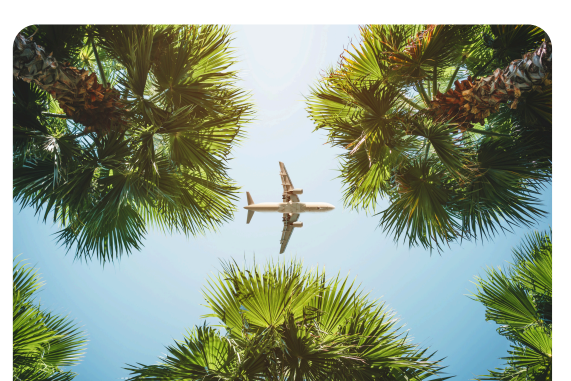
Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€ 14,99
20 jaar	€ 11,99
19 jaar	€ 8,99
18 jaar	€ 7,50
17 jaar	€ 5,92
16 jaar	€ 5,17
15 jaar	€ 4,50

Per 2027 gaat het minimumjeugdloon omhoog. Dat is door het kabinet afgesproken in de Voorjaarsnota. In dit overzicht staan de huidige percentages van het minimumjeugdloon en de percentages waarmee het minimumjeugdloon is afgeleid van het minimumloon vanaf 2027:

Leeftijd	huidig percentage	percentage vanaf 2027
20 jaar	80%	87,5%
19 jaar	60%	75%
18 jaar	50%	62,5%
17 jaar	39,5%	50%
16 jaar	34,5%	40%
15 jaar	30%	30%

Schoolvakanties 2026 – Halfjaar 2

Schoolvakanties 2026		
Soort vakantie	Regio	Vakantieperiode
Zomervakantie	Noord	4 juli t/m 16 augustus 2026 (week 27)
	Midden	18 juli t/m 30 augustus 2026 (week 29)
	Zuid	11 juli t/m 23 augustus 2026 (week 28)
Herfstvakantie	Noord	10 oktober t/m 18 oktober 2026 (week 41)
	Midden	17 oktober t/m 25 oktober 2026 (week 42)
Kerstvakantie	Zuid	17 oktober t/m 25 oktober 2026 (week 42)
	Alle regio's	19 december 2026 t/m 3 januari 2027 (week 51)



Let op!

Voor de herfst- en voorjaarsvakantie geeft het ministerie van OCW slechts adviesdata. Vraag dus bij de school na op welke dagen deze gesloten is in verband met vakantie.