

Wetswijzigingen per 1 juli 2025

De volgende wetswijzigingen zijn momenteel actueel.

We werken de poster regelmatig bij, bijvoorbeeld als een wetsvoorstel wordt gewijzigd of niet doorgaat.



Vereenvoudiging verlofstelsel

Het verlofstelsel wordt vereenvoudigd en overzichtelijker gemaakt. Doelen, aanvraagtermijnen en opnameperioden van de verschillende verlofregelingen zoals het geboorteverlof, het zorgverlof en het ouderschapsverlof worden gelijkgetrokken. Daarnaast wordt gekeken hoe arbeid en zorg het beste kan worden gecombineerd. Gekeken wordt of kortdurend en langdurend zorgverlof kan worden samengevoegd tot 'mantelzorgverlof'. De SER werkt aan een advies hierover. Het kabinet verwacht dit SER-advies in de tweede helft van 2025 te ontvangen.

Behandeling plannen: 2025

Stapsgewijs verhogen eerste schijf werkkostenregeling

Het percentage van de eerste schijf van de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt in 2025 verhoogd van 1,92 naar 2 en vanaf 2027 naar 2,16. Door uitbreiding van de vrije ruimte kunnen werkgevers bijvoorbeeld makkelijker duurzame arbeidsvoorwaarden, sportabbonnementen of een extra thuiswerkvergoeding aanbieden.

Ingangsdatum: 2025-2027

Expatregeling naar 27%

Het kabinet wil per 1 januari 2027 voor expats een 27%-regeling invoeren. Daarnaast gaat de nieuwe expatregeling ook hogere salarissenormen bevatten. Voor 2025 en 2026 gaat een constant forfait van maximaal 30% gelden.

Ingangsdatum: 2025-2027



Verduidelijking verschil werknemer en zzp'er (Vbar)

Het wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties (Vbar) moet gaan verduidelijken wat in het Burgerlijk Wetboek wordt bedoeld met 'werken in dienst van'. Het wetsvoorstel Vbar wordt momenteel aangepast aan de Uber-uitspraak van de Hoge Raad. Het aangepaste wetsvoorstel wordt 'voor de zomer' naar de Tweede Kamer gestuurd. De beoogde ingangsdatum is nog steeds 1 januari 2026, hoewel de minister ook heeft aangegeven dat het krap wordt.

Beoogde ingangsdatum: 2026

Vereenvoudiging banenafsprak

In de Wet banenafsprak en quotum arbeidsbeperkten staat kort gezegd dat in 2026 125.000 extra banen (ten opzichte van het aantal op 1 januari 2013) moeten zijn gerealiseerd voor arbeidsbeperkten. Omdat de banenafsprak niet gehaald wordt en werkgevers de regels complex vinden, zijn verbeteringen opgenomen in het wetsvoorstel Vereenvoudiging banenafsprak. De Eerste Kamer heeft in het eerste kwartaal van 2025 ingestemd met het wetsvoorstel. De wet moet vanaf 1 januari 2026 ingaan.

Beoogde ingangsdatum: 2026



Wetsvoorstel Participatiewet in balans

Het wetsvoorstel Participatiewet in balans bevat ruim twintig maatregelen om de Participatiewet te verbeteren en de balans tussen rechten en plichten te herstellen. De Raad van State heeft in 2024 een aantal aanpassingen voorgesteld. De Tweede Kamer heeft in april 2025 ingestemd met het wetsvoorstel. De eerste maatregelen moeten per 1 januari 2026 ingaan.

Beoogde ingangsdatum: 2026

Verplichtingen loontransparantie en gelijke behandeling

Op 6 juni 2023 is een nieuwe EU-richtlijn (2019/1152) in werking getreden die beloningsdiscriminatie tussen mannen en vrouwen moet voorkomen. Lidstaten moeten uiterlijk op 7 juni 2026 aan de richtlijn voldoen. Het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen implementeert de Richtlijn. Dit wetsvoorstel is in het eerste kwartaal van 2025 ter internetconsultatie gegaan.

Ingangsdatum: juni 2026



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

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. Deze compensatieregeling wordt vanaf 1 juli 2026 beperkt tot kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers). Werkgevers met 25 of meer werknemers worden vanaf dan niet meer gecompenseerd.

Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2026



Wet herziening bedrag ineens

De maatregel waarbij gepensioneerden een deel van hun pensioen als 'bedrag ineens' kunnen opnemen, is uitgesteld tot (minstens) 1 juli 2026. Op deze manier kunnen uitvoerders zich hier goed op voorbereiden en deelnemers tijdig informeren.

Beoogde ingangsdatum: niet eerder dan 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. In de Voorjaarsnota 2025 staat dat de maximale uitkeringsduur met ingang van 1 januari 2027 wordt verkort naar achttien maanden.

Beoogde ingangsdatum: 2027



Certificeringsplicht voor uitzendbureaus

Het wetsvoorstel Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten moet de positie van uitzendkrachten beter beschermen. Daartoe introduceert het wetsvoorstel 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.

Beoogde ingangsdatum: 2027



Rapportage diversiteit en inclusie

In januari 2023 is de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in werking getreden. Sinds 1 januari 2024 moeten grote bedrijven hierdoor gaan rapporteren over ESG-thema's (ESG staat voor Environmental, Social & Governance), zoals diversiteit en inclusie, gendergelijkheid, werknemersrechten, vrijwilligerswerk en de inzet van flexibel personeel. Deze verplichting gaat geleidelijk aan voor meer bedrijven gelden. Beursgenoteerde sme's (de zogenaamde small- en mediumsized enterprises) gaan onder de verplichtingen van de CSRD vallen, met uitzondering van 'micro-enterprises'. Zij moeten vanaf boekjaar 2026 (publicatie in 2027) gaan rapporteren.

Ingangsdatum: stapsgewijs



Gratis kinderopvang

In het Hoofdelijnenakkoord is afgesproken om per 2027 een nieuwe financiering van kinderopvang in te voeren. Het kabinet heeft nu besloten dit uit te stellen naar 2029, in verband met de implementatie.

Beoogde ingangsdatum: 2029



Meer zekerheid flexwerkers

Het wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers wil meer zekerheid creëren voor oproepkrachten, uitzendkrachten en tijdelijke arbeidskrachten en de verschillen tussen vast en flex verkleinen. De beoogde nieuwe regels schaffen o.a. het nulurencontract af en verkorten Fase A en B in uitzendcontracten. Ook wordt de ketenregeling aangescherpt. Het kabinet wil nulurencontracten vervangen door een 'bandbreedtecontract'.

Ingangsdatum: nog niet bekend



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

Wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede spoor

Het wetsvoorstel Wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar moet kleine en middelgrote werkgevers de mogelijkheid geven om zieke werknemers in hun tweede ziektejaar te vervangen. Minister van SZW, Van Hijum, heeft in november 2024 gemeld dat de regering van plan is om dit wetsvoorstel tegelijk met het wetsvoorstel Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen (Baz) aan de Tweede Kamer aan te bieden. Dat gebeurt waarschijnlijk pas in het derde kwartaal van 2025.

Beoogde ingangsdatum: nog niet bekend



Anoniem melden misstanden bij werkgever

In februari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders deels ingegaan. Anoniem melden van misstanden bij de werkgever is ook opgenomen in de wet, maar die wetswijziging is nog niet in werking getreden. De regering onderzoekt op dit moment op welke wijze het anoniem melden kan worden vormgegeven. De conceptregeling bepaalt aan welke eisen de interne meldprocedure voor het anoniem melden van misstanden bij de werkgever moet voldoen. Ook regelt de maatregel aan welke eisen de functionarissen moeten voldoen die de meldingen in behandeling nemen. In de zomer van 2024 is de internetconsultatie van dit besluit afgerond.

Beoogde ingangsdatum: nog niet bekend



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.

Ingangsdatum: nog niet bekend



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.

Ingangsdatum: nog niet bekend



Personeelsbehoud bij crises

Het kabinet werkt aan het wetsvoorstel Personeelsbehoud bij Crisis. Op basis van die wet kunnen werkgevers hun werknemers behouden tijdens crises (die buiten het reguliere ondernemersrisico vallen), door hun werknemers dan tijdelijk te herplaatsen binnen hun bedrijf. Ook kunnen werkgevers hun werknemers tijdelijk minder laten werken, en daarbij een loonsubsidie aanvragen.

Beoogde ingangsdatum: nog niet bekend



Verruimen/bijstellen fietsregeling

De bijtellingsregeling voor de fiets van de zaak die de werknemer ook privé gebruikt, wordt aangepast. De maatregel zorgt ervoor dat voor 'zakelijke' fietsen die over het algemeen niet thuis worden gestald, geen bijtelling geldt.

Ingangsdatum: nog niet bekend



Verplicht een vertrouwenspersoon

Er is een wetsvoorstel ingediend dat bedrijven met meer dan 10 werknemers verplicht om werknemers toegang te geven tot een vertrouwenspersoon.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Verhoging minimum(jeugd)loon

Elk halfjaar wordt het minimumloon geïndexeerd, waardoor het minimumloon meestijgt met de cao-lonen. Het bruto minimumuurloon per 1 juli 2025 is:

Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€ 14,40
20 jaar	€ 11,52
19 jaar	€ 8,64
18 jaar	€ 7,20
17 jaar	€ 5,69
16 jaar	€ 4,97
15 jaar	€ 4,32

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 2025 – Halfjaar 2

Schoolvakanties 2025		
Soort vakantie	Regio	Vakantieperiode
Zomervakantie	Noord	12 juli t/m 24 augustus 2025 (week 28)
	Midden	19 juli t/m 31 augustus 2025 (week 29)
	Zuid	5 juli t/m 27 augustus 2025 (week 27)
Herfstvakantie	Noord	18 oktober t/m 26 oktober 2025 (week 42)
	Midden	18 oktober t/m 26 oktober 2025 (week 42)
	Zuid	11 oktober t/m 19 oktober 2025 (week 41)
Kerstvakantie	Alle regio's	20 december 2025 t/m 4 januari 2026 (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.

