

Wetswijzigingen per 1 januari 2026

De volgende wetswijzigingen zijn momenteel actueel.



Geen LKV (56+) meer

Per 2026 kun je geen loonkostenvoordeel (LKV) voor werknemers ouder dan 56 jaar meer krijgen. Dit geldt voor werknemers die op of na 1 januari 2024 in dienst zijn gegaan. Voor werknemers van vóór 1 januari 2024 blijft het loonkostenvoordeel wel gewoon gelden.
Ingangsdatum: 1 januari 2026



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



Thuiswerkvergoeding

Doorgaans wordt pas aan het einde van het jaar bekend of de onbelaste thuiswerkvergoeding voor het daaropvolgende kalenderjaar wijzigt. Dat bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd en zal waarschijnlijk uitkomen op € 2,45 voor 2026.
Ingangsdatum: 2026



Fietsregeling vereenvoudigd

Vanaf 2026 gelden nieuwe regels voor bijtelling bij deelfietsen. Je hoeft dan geen bijtelling meer te betalen voor een fiets die alleen voor woon-werkverkeer wordt gebruikt, zoals een ov-fiets, hubfiets of andere deelfiets.
Beoogde ingangsdatum: 1 januari 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 wet gaat in op 1 januari 2026.
Ingangsdatum: 1 januari 2026



Verduidelijking verschil werknemer en zzp'er (Vbar)

Het wetsvoorstel VBAR verduidelijkt wat in het Burgerlijk Wetboek wordt bedoeld met 'werken in dienst van'. Het wetsvoorstel VBAR is in aangepaste vorm naar de Tweede Kamer gestuurd in juli 2025. De beoogde ingangsdatum is 1 juli 2026, mits uitvoerbaar. De nieuwe kabinetspartijen zullen besluiten of dit wetsvoorstel (in aangepaste vorm) zal worden doorgezet of niet.
Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2026



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 asiel- procedure is ingegaan, mogen werken. De regel dat maar 24 weken mag worden gewerkt, wordt door het wetsvoorstel geschrapt. Asielzoekers met een lage kans om te mogen blijven, mogen juist niet starten met werken.
Beoogde ingangsdatum: juli 2026



Rapportageplicht persoonsgebonden mobiliteit geschrapt voor mkb

De rittenregistratie (rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit) wordt voor het gehele mkb (<250 medewerkers) geschrapt. Hoe de wijziging van de regeling er precies uit gaat zien en wanneer de wijziging echt ingaat, is nog niet bekend.
Beoogde ingangsdatum: voor zomer 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



AI-verordening: laatste deel gaat in

De toezichts- en handavingsregels uit de AI-verordening 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



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. 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: 1 juli 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, maar de wet moet nog worden goedgekeurd door de Eerste Kamer.
Beoogde ingangsdatum: 2026



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' voert de Europese richtlijn uit. 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-eind-heffing 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



Expatrieregeling naar 27%

Het plan was om de expatrieregeling (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 salarisgrens gelden.
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: 1 juli 2027



Fiscale regeling medewerkers-participaties 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



Vereenvoudiging WW

Het kabinet wil de WW aanpassen. Daarvoor worden verschillende varianten uitgewerkt in afstemming met onder andere UWV en de sociale partners. Uit de verkiezingsprogramma's kwam naar voren dat de meeste partijen geen verkorting willen, dus het is de vraag of dit doorgaat.
Beoogde ingangsdatum: 2027



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



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 sme'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



Gratis kinderopvang

In het Hoofddijnenakkoord is afgesproken om per 2027 een nieuwe financiering van kinderopvang in te voeren. In het vierde kwartaal 2025 is het wetsvoorstel Wet financiering kinderopvang ter internetconsultatie gegaan. Het wetsvoorstel schaft de kinderopvang-toeslag af. De kinderopvang zal voor ouders groten-deels gratis worden.
Beoogde ingangsdatum: 2029



Meer zekerheid flexwerkers

Het wetsvoorstel Meer zekerheid creëren 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 'bandbreed-econtract'.
Ingangsdatum: juli 2026/januari 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. Het wetsvoorstel Personeels-behoud bij crisis is in oktober 2025 voorgelegd aan de Raad van State.
Beoogde 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-integratieverplichting- en kleine en middelgrote werknemers

Het wetsvoorstel Wijziging van de re-integratie-verplichtingen in het tweede ziektejaar moet kleine en middelgrote werkgevers de mogelijkheid geven om zieke werknemers in hun tweede ziektejaar te vervangen. Het wetsvoorstel zou eigenlijk per 2028 in moeten gaan, maar is uitgesteld tot zeker 1 januari 2030.
Beoogde ingangsdatum: nog niet bekend



Wetsvoorstel Advies bedrijfs-arts leidend bij de RIV-toets

Dit wetsvoorstel regelt onder meer dat het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van een werknemer leidend wordt bij de door UWV te verrichten RIV-toets. Het is in oktober 2025 ter internetconsultatie gepubliceerd.
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 vertrouwens-persoon. Dit wetsvoorstel is goedgekeurd door de Tweede Kamer in 2023, sindsdien ligt het stil.
Ingangsdatum: nog niet bekend



Afspraken over bereik-baar zijn buiten werktijd

Het Wetsvoorstel Aangaan gesprek tussen werk-gever 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



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 mini-mumloon stijgen de uitkeringen en de AOW dan evenredig mee. Behandeling van het wetsvoorstel ligt al een tijd stil.
Ingangsdatum: nog niet bekend



Alternatieven Lucratiefbelangregeling

Het Belastingpakket 2026 noemt de Lucratief-belangregeling. De regeling ziet – kort gezegd – op voordelen die worden toegekend aan managers van investeringsfondsen. De twee beschreven alternatieve regelingen zijn inmiddels ter consul-tatie 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

Verhoging minimum(jeugd)loon

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

Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€ 14,71
20 jaar	€ 11,77
19 jaar	€ 8,83
18 jaar	€ 7,36
17 jaar	€ 5,81
16 jaar	€ 5,07
15 jaar	€ 4,41

Per 2027gaat 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 1

Schoolvakanties 2026		
Soort vakantie	Regio	Vakantieperiode
Kerstvakantie	Alle regio's	20 december 2025 t/m 4 januari 2026 (week 51)
	Noord	21 februari t/m 1 maart 2026 (week 8)
Voorjaarsvakantie	Midden	14 februari t/m 22 februari 2026 (week 14)
	Zuid	14 februari t/m 22 februari 2026 (week 14)
Meivakantie	Alle regio's	25 april t/m 3 mei 2026 (week 17)
Zomervakantie	Noord	4 juli t/m 16 augustus 2026 (week 27)



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.

Bron: Brightmine