WHITEPAPER

Wetswijzigingen

per 1 januari 2027

Wat verandert er per 1 januari 2027 voor HR? Met welke wetswijzigingen moet HR rekening houden? Brightmine zet de ontwikkelingen in het arbeidsrecht voor je op een rij.



Let op!

We werken deze whitepaper regelmatig bij, bijvoorbeeld als een wetsvoorstel wordt gewijzigd of niet doorgaat.

OVER BRIGHTMINE

Juridisch onderbouwd antwoord op elke HR-vraag, ook zonder eigen jurist in huis.

In het HR & Compliance Center van Brightmine staat alles bij elkaar: **actuele cao's**, **voorbeelddocumenten**, **wetgevingsupdates** en **AI Assist met antwoorden uit juridisch gevalideerde content**.

Zo werk je met zekerheid, ongeacht de grootte van je team. 2.000+ cao's, 400+ voorbeelddocumenten, AI Assist, Interactieve wetgevingskalender



- **2.000+ cao's**
- **400+ voorbeelddocumenten**
- **AI Assist**
- **Interactieve wetgevingskalender**

Wijzigingen per 2027

In 2027 gaan diverse wijzigingen in, bijvoorbeeld op het gebied van loontransparantie, schijnzelfstandigheid en uitzendwerk.

Loontransparantie

Op 6 juni 2023 is een EU-richtlijn (2019/1152) in werking getreden die beloningsdiscriminatie tussen mannen en vrouwen moet voorkomen. De richtlijn geeft werknemers meer rechten op informatie over beloning. Denk aan het recht om te weten hoeveel collega's betaald krijgen die hetzelfde werk doen. Daarnaast mogen werkgevers niet meer informeren naar de eerdere beloning van een sollicitant en moeten zij sollicitanten voor het arbeidsvoorwaardengesprek informeren over het aanvangssalaris. Werkgevers krijgen bovendien een verplichting om te rapporteren. Hoe vaak dat moet, is afhankelijk van het aantal werknemers.

Inwerkingtreding wetsvoorstel Loontransparantie
Het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loon-transparantie mannen en vrouwen (hierna: 'wetsvoorstel Loontransparantie') implementeert de EU-richtlijn. De nieuwe regels staan gepland om in werking te gaan per 1 juli 2027. De regels hadden in moeten gaan per juni 2026, maar die deadline is niet gehaald.

Aan de slag met loontransparantie

Wat betekenen de nieuwe regels voor je beloningsbeleid, vacatures en rapportage? Bekijk hoe we je helpen om je stap voor stap voor te bereiden op de Wet loontransparantie.

Bekijk hoe we je helpen met loontransparantie

Aanvullend besluit Loontransparantie

In juni 2026 is er een concept besluit Loontransparantie ter internetconsultatie gegaan. Dit besluit specificeert enkele begrippen uit het wetsvoorstel Loontransparantie, zoals basisloon, brutoloon en loonkloof, voor de toepassing van de rapportageverplichting en het recht op informatie.

In het besluit staan ook de data waarop werkgevers de rapportage voor het eerst moeten verstrekken. Werkgevers met 150 werknemers of meer moeten uiterlijk 7 juni 2028 voor het eerst rapporteren over kalenderjaar 2027. Werkgevers met 100 tot 150 werknemers, moeten uiterlijk 7 juni 2031 voor het eerst rapporteren.

Werkgevers die onder de rapportageverplichting vallen, zullen de informatie moeten aanleveren bij de het monitoringsorgaan, de Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering van het ministerie van SZW (DSU). In het wetsvoorstel Loontransparantie is vastgelegd dat de directie van de werkgever de betrouwbaarheid van de informatie uit de rapportage moet bevestigen. De werkgever moet de ondernemingsraad hierbij betrekken. In het conceptbesluit staat dat ondertekening plaatsvindt met e-herkenning (betrouwbaarheidsniveau 3).

Schijnzelfstandigheid

In juni 2026 is het wetsvoorstel Rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief aangenomen door de Eerste Kamer. Het wetsvoorstel staat gepland om in 2027 in te gaan. De wetswijziging regelt dat een werkende met of onder een bepaald uurtarief (2026: € 38,-) kan claimen dat hij een arbeidsovereenkomst heeft. De werkgever moet dan bewijzen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.



Zelfstandigenwet

Daarnaast wil de regering verduidelijken wanneer iemand als zelfstandige kan werken met het wetsvoorstel Zelfstandigenwet. Dit wetsvoorstel maakt duidelijk wanneer er in ieder geval geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. De Zelfstandigenwet introduceert daarvoor -kort gezegd- twee toetsen:

- De zelfstandigentoets: ziet op de persoon van de werkende. Hiermee wordt het ondernemerschap van de werkende in brede zin getoetst.

- De werkrelatietoets: ziet op de specifieke arbeidsrelatie. Hiermee wordt getoetst of er in de specifieke arbeidsrelatie sprake is van gezag.

Als aan beide toetsen is voldaan, dan kan er als zelfstandige worden gewerkt.
Als niet wordt voldaan aan de zelfstandigentoets of de werkrelatietoets, is werken als zelfstandige niet per se uitgesloten. In dat geval zal met de huidige holistische toets van artikel 7:610, lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (arbeid, loon, werken in dienst van) moeten worden beoordeeld of sprake is van een arbeidsovereenkomst. De Zelfstandigenwet geeft in zo'n geval dus geen duidelijkheid over de vraag of als zelfstandige kan worden gewerkt.
De Zelfstandigenwet staat gepland om in te gaan per 2028.



Van wetswijziging naar je eigen HR-vraag

Wil je weten wat een nieuwe regel betekent voor een specifieke situatie? Met AI Assist stel je vervolgvragen en krijg je meer duidelijkheid en verdieping op basis van actuele, juridisch onderbouwde HR-kennis. Zo kun je met vertrouwen verder.

Ontdek AI Assist

Handhaving Belastingdienst

De handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst loopt in 2027 door. De zachte landing die in 2025 en 2026 gold, loopt af in 2027 (tenzij deze opnieuw wordt verlengd). Als werkgever doe je er goed aan om in kaart te brengen welke zelfstandigen (opdrachtnemers) werken tegen een tarief van circa € 38 per uur. Beoordeel of contracten moeten worden aangepast als er op basis van de holistische toets veel aanwijzingen zijn dat de arbeidsrelatie kwalificeert als een arbeidsovereenkomst.

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

Per 31 december 2026 regelt het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers wettelijk dat de overige arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig moeten zijn ten opzichte van een werknemer in een gelijke of gelijkwaardige functie bij de inlener. De invulling van wat gelijkwaardig is, moet worden vastgelegd in de cao.

In de cao van de uitlener kan een ten minste gelijkwaardig totaal aan arbeidsvoorwaarden worden afgesproken, waar loon en overige vergoedingen en de regelingen over arbeids- en rusttijden eveneens ten minste gelijkwaardig moeten zijn.

Voor uitzendbureaus die de ABU- of NBBU-cao toepassen, geldt deze verplichting al sinds 1 januari 2026. De wijzigingen hebben daarom geen invloed op de manier waarop leden van de ABU, NBBU en VvDN hun werknemers belonen. Dit wordt ook wettelijk vastgelegd. Eén en ander heeft alleen gevolgen voor ondernemingen die werknemers ter beschikking stellen en die géén lid zijn van de ABU, NBBU of VvDN.

Grip op cao's

De meest complete en betrouwbara cao-database van Nederland



Vergelijk kerngegevens
Maak cao's favoriet en vergelijk op basis van circa 500 kerngegevens



2.000 actuele cao's
Real-time toegang tot actuele en gevalideerde cao's en pensioendata



API-koppeling
Naadloze integratie met HR-software systemen

Ontdek het hier

Certificeringsplicht voor uitzendbureaus

Het wetsvoorstel Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) moet de positie van uitzendkrachten beter beschermen. Het voorstel introduceert daartoe een certificeringsplicht voor uitzendbureaus. De inwerkingtredingsdatum is 1 januari 2027, waarbij de toelatingsplicht per 1 januari 2028 geldt.

Speciale status Oekraïners

Werkgevers kunnen een Oekraïense vluchteling in loondienst nemen, zonder dat daarvoor een tewerkstellingsvergunning hoeft te worden aangevraagd. De vrijstellingsmogelijkheid geldt momenteel tot 4 maart 2027.

Verhoging minimum(jeugd)loon

Het minimumuurloon stijgt per 1 januari 2027 naar bruto € 15,29 per uur. Het referentiemaandloon gaat per 1 januari 2027 omhoog naar bruto € 2.385 per maand.

Per 2027 gaat het minimumjeugdloon omhoog. In dit overzicht staan de huidige percentages van het minimumjeugdloon en de percentages waarmee het minimumjeugdloon is afgeleid van het minimumloon vanaf 2027:

Bedragen per 1 januari 2027

Leeftijd	Minimumloon per uur
21 jaar en ouder	€ 15,29
20 jaar	€ 13,38
19 jaar	€ 11,47
18 jaar	€ 9,56
17 jaar	€ 7,65
16 jaar	€ 6,12
15 jaar	€ 4,59

Minimumjeugdloon vanaf 2027

Leeftijd	percentage 2026	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%



Verduidelijking basisuurloon

Een werknemer heeft voor elk gewerkt uur ten minste recht op het wettelijk minimumuurloon. Uitgangspunt is dat dit minimumuurloon wordt verdiend met het basisuurloon, oftewel het 'kale' uurloon. De huidige wet is niet helemaal duidelijk over de vraag welke loonbestanddelen daarbij meetellen. De Verzamelwet SZW 2027 verduidelijkt dat een werknemer voor ieder gewerkt uur ten minste het wettelijke minimumuurloon als basisloon moet ontvangen. Toeslagen, bijvoorbeeld voor onregelmatige diensten of ploegendiensten, mogen niet worden gebruikt om een tekort aan basisloon aan te vullen.
Voor de vakantiebijslag verandert er niets. De loonbestanddelen die nu meetellen voor de berekening van de vakantiebijslag, blijven ook straks meetellen. Denk bijvoorbeeld aan toeslagen voor onregelmatige diensten of ploegendiensten.



Bewijslast onderbetaling gaat veranderen

Er zijn situaties waarin niet kan worden vastgesteld of het minimumloon ook daadwerkelijk is betaald. Daarom is een nieuwe wet in voorbereiding die regelt dat werknemers in dat geval alsnog het minimumloon krijgen. Als de Arbeidsinspectie vermoedt dat werknemers te weinig betaald krijgen en de werkgever de gevraagde administratie niet toont, mag ze een fictieve onderbetaling van het loon berekenen. Daarna kan de Arbeidsinspectie de werkgever verplichten om dit geld alsnog te betalen.
De werkgever moet dan bewijzen dat het minimumloon wel is betaald.

Werkkostenregeling

Het percentage van de eerste schijf van de vrije ruimte van de werkkostenregeling zal vanaf 2027 2,16 procent zijn.

Reiskostenvergoeding

Het kabinet heeft de maximale onbelaste kilometervergoeding met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 verhoogd van € 0,23 naar € 0,25. Dit bedrag is ook voor 2027 vastgesteld in het Belastingplan 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 € 2,50 voor 2027.

Personeelskorting



Werkgevers kunnen personeel korting geven op producten uit eigen bedrijf, zoals boodschappen, kleding, elektronica, gezinsabonnementen, vliegtickets, hypotheekadvies of verzekeringspremies. Dat wil het kabinet per 1 januari 2027 veranderen. Belastingvrije korting is dan alleen nog mogelijk via de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR). Daarboven geldt een eindheffing van 80%. Het is nog niet zeker of dit doorgaat. Veel brancheorganisaties maken bezwaar. Voor eind 2026 zal één en ander waarschijnlijk duidelijk worden.

Autoheffing

Per 2027 treedt de zogenoemde pseudo-eindheffing voor fossiele personenauto's in werking. Deze heffing houdt in dat iedere werkgever een heffing van 12% verschuldigd is over de cataloguswaarde van een fossiele personenauto als deze auto ook voor privédoeleinden ter beschikking wordt gesteld aan een of meer werknemers. De verschuldigdheid van deze pseudo-eindheffing is gekoppeld aan de fossiele personenauto en niet aan de werknemer. Voor deze regeling wordt ook woon-werkverkeer als gebruik voor privédoeleinden aangemerkt.

Er geldt overgangsrecht als een werkgever de auto vóór 1 januari 2027 al ter beschikking heeft gesteld aan een of meer van zijn werknemers. In dat geval is de pseudo-eindheffing voor fossiele personenauto's niet vanaf 1 januari 2027 verschuldigd, maar geldt er tot en met 16 september 2030 overgangsrecht. Er gelden daarnaast uitzonderingen bij vervangend en tijdelijk vervoer en voor lesauto's.

Expatregeling in 2027 naar 27%

Werkgevers kunnen onder voorwaarden een vergoeding voor extraterritoriale kosten uitbetalen aan werknemers, zonder daar loonheffingen over in te houden en af te dragen. Voor extraterritoriale kosten is er namelijk een gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling. Werkgevers kunnen er daarbij voor kiezen om de werkelijke extraterritoriale kosten te vergoeden, of een forfait gebruiken. Dit forfait is de expatregeling. Het forfait is in 2026 nog 30%, maar per 2027 gaat dit omlaag naar 27%. Daarbij geldt er overgangsrecht voor buitenlandse werknemers die al onder de regeling vallen.
Werkgevers moeten jaarlijks aan het begin van het jaar kiezen of zij de werkelijke kosten vergoeden of de expatregeling gebruiken. Dat mag elk jaar veranderen.



AI-verordening: laatste deel uitgesteld

Sinds februari 2025 moeten werkgevers op grond van de AI-verordening zorgen dat hun personeel voldoende AI-geletterd is. Welk niveau de werknemers moeten hebben, verschilt per organisatie.
Het Europees Parlement en de Raad van de EU hebben daarna een akkoord bereikt om een aantal regels uit de AI Act te vereenvoudigen en stroomlijnen. De wijzigingen uit het akkoord zien vooral op het uitstel van enkele deadlines. Zo komen er nieuwe termijnen voor de uitgestelde invoering van regels voor AI met een hoog risico: 2 december 2027 voor autonome AI-systemen met een hoog risico en 2 augustus 2028 voor AI-systemen met een hoog risico die in een product zijn geïntegreerd.

Een nieuwe bepaling verbiedt het zonder instemming genereren van geseksualiseerde of intieme inhoud of materiaal van seksueel misbruik van kinderen. Het akkoord stelt ook de toepassing van de watermerkverplichting op door AI gegenereerde content uit tot 2 december 2026.

Als het gaat om personeel en arbeid is er een wijziging rond AI-geletterdheid, die wat vragen oproept bij werkgevers. Toch verandert er niet veel. Door het akkoord van het Europees Parlement en de Raad van de EU wordt de verplichting rond AI-geletterdheid voor werkgevers iets verzacht. Bedrijven hoeven niet langer te zorgen voor een 'toereikend niveau', maar AI-geletterdheid alleen 'ondersteunen'. Ook wordt vastgelegd dat de werkgever geen specifiek kennisniveau bij een werknemer hoeft te garanderen. Toegevoegd wordt dat de lidstaten en de Europese Commissie de rol krijgen om AI-geletterdheid te bevorderen.

Voor de praktijk betekent dit dat je als werkgever niet stil kunt gaan zitten. Als werkgever moet je ervoor blijven zorgen dat werknemers weten hoe ze verantwoord met AI in de bedrijfsvoering omgaan.

Naast deze voorgenomen wijzigingen rond de AI-verordening is er recent een wetsvoorstel opgesteld dat het toezicht op naleving van de AI Act moet regelen. Het wetsvoorstel is inmiddels ter internetconsultatie gegaan en moet nog behandeld worden door de Eerste en Tweede Kamer. Omdat AI in veel sectoren wordt toegepast, stelt het kabinet in het wetsvoorstel een toezichtstructuur voor waarin meerdere bestaande toezichthouders samenwerken. In het voorstel houden de toezichthouders binnen hun eigen domein toezicht op AI.



Wijzigingen per 2028

Diverse wetsvoorstellen staan gepland om in te gaan of treden in werking per 2028, zoals voor flexwerk, compensatie van de transitievergoeding en de hervorming van het concurrentiebeding.

Flexwerkers

In 2027 en 2028 wijzigen de regels voor flexwerkers, zoals uitzendkrachten, oproepkrachten en werknemers met een tijdelijk contract.

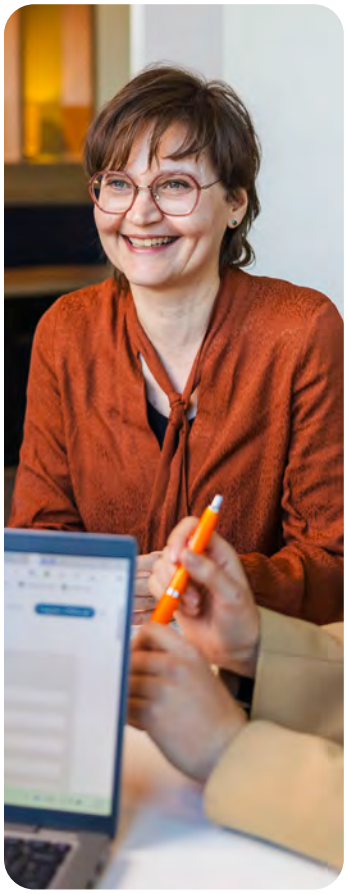
Oproepcontracten grotendeels afgeschaft
Vanaf 2028 worden oproepcontracten, waaronder het nulurenoproepcontract en het min-maxcontract, grotendeels afgeschaft. De wet Meer zekerheid flexwerkers introduceert als alternatief het bandbreedtecontract.



Met een bandbreedtecontract spreek je een minimum en een maximum aantal uren af waarvoor de werknemer kan worden opgeroepen. De bandbreedte voor de arbeidsomvang is maximaal 30%. Bij het aangaan van de arbeids¬overeenkomst spreek je samen referentiedagen af. Dat zijn de dagen waarop de werknemer kan worden opgeroepen en zich dus beschikbaar moet houden. De gegarandeerde uren zijn uren die de werkgever altijd moet verlonen (waarbij dus geen uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting meer mogelijk is). Voor minderjarigen, studenten, scholieren, AOW'ers en in de eerste 52 weken voor uitzendkrachten gelden uitzonderingen. Voor hen zijn oproepcontracten onder bepaalde voorwaarden nog mogelijk.

Ketenregeling wordt aangepast

Daarnaast wijzigt per 2028 de ketenregeling. Doel van de ketenregeling is dat na verloop van tijd voor werknemers zekerheid ontstaat in de vorm van een vast contract. In de praktijk komt het voor dat werknemers alleen maar tijdelijke contracten tot het maximum van de ketenregeling krijgen aangeboden, of na een tussenpoos van 6 maanden weer op basis van een tijdelijk contract aan het werk gaan. Om dit soort draaideurconstructies tegen te gaan wordt de tussenpoos van 6 maanden die de keten doorbreekt, vervangen door een 'administratieve vervaltermijn' van 3 jaar.



Verkorting fase A en B

Om de werk- en inkomenszekerheid van uitzendwerknemers te vergroten, regelt het wetsvoorstel ten slotte dat de duur van fase A (het uitzendbeding en het onbeperkt gebruik van tijdelijke contracten en uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht), wettelijk wordt vastgesteld op maximaal 52 gewerkte weken bij een uitzend-werkgever. De mogelijkheid deze termijn bij cao te verlengen, vervalt.

In fase A blijft het wel mogelijk om gebruik te maken van de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht. Dit leidt ertoe dat in fase A nog gebruik kan worden gemaakt van de huidige oproepovereenkomst.

Na 26 weken van werk via een uitzendwerkgever kan nu (het contracteren in) fase A bij dezelfde uitzendwerkgever opnieuw starten. Deze wettelijke onderbrekingstermijn wordt geschrapt, behalve voor scholieren en studenten. Daardoor worden gewerkte weken via een uitzendwerkgever ook na een onderbreking van 26 weken bij elkaar geteld, waardoor uitzendkrachten eerder in fase B terechtkomen.

Aansluitend op fase A gaat voor het uitzenden wettelijk een aangepaste fase B gelden van maximaal 6 tijdelijke contracten gedurende 2 jaar. Het totaal van fase A en fase B is hierdoor maximaal 3 jaar.

Inwerkingtreding wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers

Het wetsvoorstel is in 2026 goedgekeurd door de Eerste Kamer. De datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel is grotendeels 1 januari 2028. Alleen het onderdeel over de beloning voor uitzendkrachten staat gepland om in te gaan per 1 januari 2027. Het is raadzaam om de flexibele contracten het komende jaar te inventariseren en een planning te maken voor de verlenging of aanpassing van deze contracten.

Tip: volg wetswijzigingen op de voet

Met onze interactieve wetgevingskalender volg je wetsvoorstellen, Kamerbehandelingen en verwachte ingangsdata op één plek. Zo weet je direct welke veranderingen relevant zijn voor je organisatie.

Wetvoorstel	Fase	Status
Wet meer zekerheid flexwerkers	6	
Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)	7	
Wet banenafspraak	8	
Participatiewet in balans	8	
Wet implementatie EU-richtlijnen toereikende minimumlonen	8	
Maatregelen werken met en als zelfstandige(n)	0	
Implementatie EU-richtlijnvoorstel loontransparantie	2	

Neem een kijkje

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. Een ingangsdatum is nog niet bekend. Het wetsvoorstel is in juni 2026 ingediend voor advies bij de Raad van State. Het kabinet streeft ernaar om het wetsvoorstel eind 2026 naar de Tweede Kamer te sturen. Het staat gepland om in te gaan per 2028.

Vereenvoudiging verlofstelsel

Het kabinet is voornemens om het verlofstelsel te vereenvoudigen. Het wetsvoorstel Verlofwet staat gepland om per 2028 in te gaan. De Verlofwet deelt verlof in drie pijlers in:

- Verlof voor ouders
- Zorg voor naasten
- Persoonlijk verlof

De procedures voor de verlofsoorten worden waar mogelijk gelijkgetrokken. Zo krijgen de meeste verlofregelingen voor ouders nu een opnametermijn van een half jaar en zijn de vereisten met betrekking tot het melden van het verlof en het aanvragen van de uitkering gelijkgetrokken.
Ook wordt er een loon vervangende betaling geïntroduceerd. Werkgevers worden verplicht om een werknemer tijdens het verlof met recht op uitkering te voorzien van een loon vervangende betaling en dit periodiek uit te betalen volgens de loonsystematiek.



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 kabinet vindt dit, evenals haar voorgangers, onrechtvaardig en slecht uit te leggen. Het voorstel wijziging toets op re-integratie-inspanningen en WIA-voorschotregeling (waaronder Advies bedrijfsarts leidend bij de RIV-toets) is bedoeld om dit knelpunt weg te nemen. Geregeld wordt dat het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van een werknemer leidend wordt bij de door UWV te verrichten RIV-toets. Dit deel van het wetsvoorstel moet ingaan per 1 januari 2028.

Daarnaast krijgt UWV een wettelijke bevoegdheid om in bepaalde gevallen WIA-voorschotten kwijt te schelden en worden regels in de Wajong aangepast. Dit staat gepland om in te gaan per 2027 (eerder dus), na goedkeuring door de Staten-Generaal.

Afschaffing compensatie transitievergoeding

De compensatieregelingen transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en bij ontslag wegens bedrijfsbeëindiging worden afgeschaft. Dit betekent dat werkgevers na 2028 bij ontslag wegens twee jaar ziekte of bedrijfsbeëindiging geen compensatie meer krijgen voor de transitievergoeding.

Er zijn ook plannen om de transitievergoeding te hervormen. De regering wil regelen dat bepaalde werkgevers lagere of helemaal geen transitievergoeding meer hoeven te betalen. Het gaat dan om werkgevers die tijdig en voldoende hebben geïnvesteerd in bijscholing, omscholing of zich maximaal inzetten rondom de re-integratieverplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter.

Uitzendkracht maximaal drie jaar inlenen

Het kabinet wil de duur van inlenen wettelijk begrenzen. Het conceptwetsvoorstel Wet tijdelijkheid van inlenen stelt een maximum van 36 maanden voor uitzendkrachten met een tijdelijk contract. Ook krijgen inleners en uitleners nieuwe verplichtingen rond registratie en het beëindigen van de inzet. Bij het schrijven van deze whitepaper is het wetsvoorstel ter internetconsultatie gegaan. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2028.



Inhouden huur uitzendkracht niet meer mogelijk

Op dit moment geldt nog een maximumpercentage van 25% van het brutominimumloon dat mag worden ingehouden op het loon van een uitzendkracht in ruil voor woonruimte. Minister Vijlbrief heeft in een Kamerbrief laten weten van plan te zijn om die inhoudingsmogelijkheid per 1 juli 2028 af te schaffen. De inhoudingsregeling wordt afgeschaft met de inwerkingtreding van de Wet passende huurcontracten.

Wijzigingen vanaf 2029

Vanaf 2029 staan ook verschillende veranderingen gepland. Denk aan het opnemen van een pensioenbedrag ineens, vereenvoudiging van het verlof en

Pensioen: opnemen bedrag ineens

Het wetsvoorstel Herziening bedrag ineens gaat in per 2029. Vanaf dan kunnen werknemers bij pensionering maximaal 10% van hun ouderdomspensioen in één keer laten uitkeren. Dit bedrag mogen zij vrij besteden, bijvoorbeeld aan het aflossen van een hypotheek, een verbouwing of vakantie.

Een werknemer kan het bedrag ineens opnemen op de dag dat diegene met pensioen gaat. Een uitgestelde betaling is ook mogelijk, maar alleen als het pensioen in dezelfde maand ingaat als de maand waarin de AOW begint, of vanaf de eerste van de maand daarna. Het bedrag ineens wordt dan uitgekeerd in januari van het jaar na de ingang van de AOW. Bij opname van het bedrag ineens moet er een minimaal bedrag per jaar aan pensioen overblijven. Dat is het bedrag van de zogenoemde afkoopgrens van kleine pensioenen die jaarlijks wordt vastgesteld.



Als iemand kiest voor opname van het bedrag ineens, wordt het maandelijkse pensioen daarna wel lager. Ook kan het opnemen van het bedrag gevolgen hebben voor toeslagen en de belasting. Deelnemers die kiezen voor een hoog-laagpensioen kunnen geen gebruikmaken van het bedrag ineens. Bij een hoog-laagpensioen starten deelnemers in de eerste jaren met een hoog pensioen. In latere jaren krijgen zij een laag pensioen.
Voor werkgevers is het belangrijk dat werknemers:

- bekend raken met het keuzerecht pensioenbedrag ineens;
- weten wat de gevolgen zijn, als zij een bedrag ineens opnemen, voor het pensioen zelf, maar ook voor de toeslagen en belastingen;
- contact opnemen met hun pensioenuitvoerder om te bekijken wat het opnemen van een bedrag ineens voor hen betekent.



Om medewerkers te helpen bij deze keuze, ontwikkelen het ministerie van SZW en het Nibud momenteel een online rekentool. Met deze tool krijgen werknemers inzicht in de impact van een bedrag ineens voor bijvoorbeeld toeslagen en belastingen. De rekentool wordt gratis beschikbaar gesteld voor de invoering van de wet.

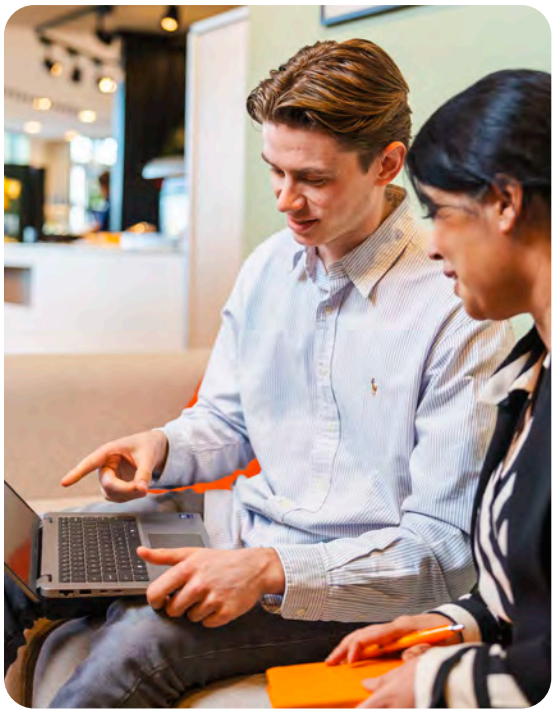
Europese ondernemingsraden

Op 1 januari 2026 is er een nieuwe richtlijn voor Europese ondernemingsraden (EOR) aangenomen, richtlijn (EU) 2025/2450. Lidstaten van de Europese Unie moeten deze richtlijn uiterlijk 1 januari 2028 geïmplementeerd hebben. In Nederland gebeurt dit met het wetsvoorstel Wet implementatie herziene EU-richtlijn Europese ondernemingsraden. Dit voorstel past de Wet op de Europese ondernemingsraden (WEOR) aan. Ook wordt er een kleine verandering voorgesteld in de Wet op de economische delicten (Wed). Het doel van is om de informatie en raadpleging van werknemers in grote internationale bedrijven beter te laten werken.

Tegemoetkoming reservisten: regeling herzien

Het kabinet wil de rechtspositie van reservisten verduidelijken en waar nodig aanpassen. Daarbij wordt onder meer gewerkt aan:

- onderzoek naar een wettelijke meldplicht voor werknemers die reservist zijn;
- een mogelijke nieuwe verlofvorm voor verplichte inzet als reservist;
- een nieuw opzegverbod om reservisten tijdens bepaalde vormen van inzet beter te beschermen;
- verduidelijking van de toepassing van de Arbeidstijdenwet bij reservisten;
- onderzoek naar compensatie bij inkomensachteruitgang tijdens inzet;
- herziening van de Regeling werkgeverstegemoetkoming, met een hogere tegemoetkoming en een ruimer toepassingsbereik;
- onderzoek naar een betere verdeling van de financiële risico's rond loondoorbetaling bij ziekte, re-integratie en werknemersverzekeringen;
- onderzoek naar de gevolgen van militaire inzet voor de vaststelling van het SV-loon en daarmee voor onder meer WW-uitkeringen.



Daarnaast roept het kabinet werkgevers- en werknemersorganisaties op om in cao's afspraken te maken over de inzet van reservisten, bijvoorbeeld over verlof, loonaanvulling of meldingsafspraken. Ook wordt onderzocht hoe de inzet van reservisten zich verhoudt tot het functioneren van vitale sectoren. Hiervoor wordt een beoordelingskader ontwikkeld waarmee kan worden afgewogen of een reservist in een crisissituatie beschikbaar moet blijven voor de civiele functie.

De plannen bevinden zich nog in de voorbereidende fase. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2029. Het kabinet verwacht de Tweede Kamer voor de zomer van 2027 te informeren over de voortgang van de uitwerking.

Personeelsbehoud bij crisis

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

De Raad van State heeft geadviseerd om het wetsvoorstel Wet personeelsbehoud bij crisis niet bij de Tweede Kamer in te dienen, tenzij het is aangepast. De bedrijven die ondersteund kunnen worden, moeten volgens het wetsvoorstel 'levensvatbaar' zijn. Een belangrijk kritiekpunt van de RvS is, dat het niet duidelijk is wat 'levensvatbare' bedrijven zijn en hoe en door wie dat wordt bepaald. Daarom is volgens de RvS niet duidelijk genoeg welke werkgevers gebruik mogen maken van de regeling. Daarnaast is de RvS onder meer van mening dat het wetsvoorstel de wendbaarheid van de arbeidsmarkt niet vergroot, terwijl de maatregelen wel leiden tot grotere complexiteit. Dat komt omdat de voorgestelde arbeidsrechtelijke maatregelen zijn beperkt tot een situatie van een crisis.

Ondanks dit advies is het wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel moet volgens de planning in 2029 ingaan.



Vereenvoudiging WW

De regering is van plan de WW-duur te verkorten naar maximaal 1 jaar. De beoogde ingangsdatum is uitgesteld tot 1 januari 2029.



Gratis kinderopvang

De kinderopvang wordt vanaf 2029 bijna gratis voor werkende ouders. Het wetsvoorstel dat dit moet regelen, is in 2025 ter internetconsultatie gegaan en wordt verder uitgewerkt door het kabinet.

Wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede spoor

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. Het wetsvoorstel staat gepland om in te gaan per 1 januari 2030.

Vereenvoudiging WIA

Het stelsel van wetten en regels rond arbeidsongeschiktheid wordt herzien. In het rapport van het Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) stellen de onderzoekers een pakket aan maatregelen voor.



Allereerst moeten de taken bij beoordelingen van arbeidsongeschiktheid anders worden verdeeld. De verzekeringsarts moet alleen worden ingezet waar diens expertise essentieel is. Verder moeten er meer voorwaarden worden gesteld aan herbeoordelingen. Daarnaast moet de IVA-uitkering en de 'toets op duurzaamheid' worden afgeschaft. De onderzoekers raden verder aan de loondoorbetalingsplicht bij ziekte van twee jaar te behouden.

Eerder deed de Onafhankelijke Commissie Toekomst Arbeidsongeschiktheidsstelsel (OCTAS) onderzoek naar het WIA-stelsel. Conclusie was dat de complexiteit het urgentste probleem is. Er zijn drie varianten voorgesteld om het arbeidsongeschiktheidsstelsel te vereenvoudigen. De verschillende maatregelen worden sindsdien uitgewerkt. Mogelijk zijn wetswijzigingen nodig. Daarvoor is minstens twee jaar nodig.

De dagloonsystematieken van de WIA en de WW hebben een aantal verschillen, waardoor de WIA-dagloonvaststelling in bepaalde situaties een afwijkende uitkomst kan hebben. Voor werknemers die van de WW-uitkering doorstromen naar een WIA-uitkering kan dat leiden tot moeilijk uitlegbare situaties. In verband daarmee wordt een wijziging in het Dagloonbesluit voorbereid. Het is afwachten hoe het kabinet dit dossier verder uitwerkt. De beoogde ingangsdatum is uitgesteld tot 2030.

Wettelijke stagevergoeding

Het kabinet wil een stagevergoeding wettelijk gaan verplichten. Studenten in het mbo, hbo en wo die stagelopen als onderdeel van het onderwijsprogramma krijgen het recht op een stagevergoeding. Het recht op stagevergoeding wordt wettelijk vastgelegd zonder een minimumbedrag voor te schrijven. Sectoren en stagebedrijven krijgen de verantwoordelijkheid om zelf passende afspraken te maken over de hoogte van de stagevergoeding. Een deel van de sectoren doet dat nu ook al in cao's. De minister van OCW werkt een wetsvoorstel verder uit. Het wetsvoorstel zal naar verwachting begin 2027 ter internetconsultatie gaan.

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. Wanneer de wet moet ingaan, is nog niet bekend.



Verplicht een vertrouwenspersoon

Er is een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer dat bedrijven met meer dan tien werknemers verplicht om werknemers toegang te geven tot een vertrouwenspersoon. Wanneer de wet moet ingaan, is nog niet bekend. Het dossier ligt stil sinds 2023.

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. Een beoogde ingangsdatum voor dit initiatiefwetsvoorstel is nog niet bekend.

Banenafspraak uitgebreid, één regeling

Het kabinet wil het aantrekkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daarom wordt de groep werkzoekenden voor wie bedrijven financiële ondersteuning kunnen krijgen uitgebreid.

Werkzoekenden met een WIA- of WW-uitkering die wel kunnen werken, maar door hun arbeidsbeperking niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, gaan vallen onder de banenafspraak. Werkgevers die iemand aannemen die onder de banenafspraak valt, kunnen aanspraak maken op diverse financiële regelingen. Welke regeling dat is, is momenteel afhankelijk van de uitkering. Het kabinet wil dit in één regeling onderbrengen: de loonkostensubsidie. Het wetsvoorstel wordt voorbereid. Een beoogde datum van inwerkingtreding is nog niet bekend.

De banenafspraak krijgt vanaf 2027 een nieuwe impuls. Het onderscheid tussen werkgevers in de markt en bij de overheid verdwijnt bij het tellen van de gerealiseerde banen. Markt en overheid gaan samen verder voor één landelijke doelstelling van 125.000 extra banen.





Blijf vooroplopen op veranderingen in HR

Met de interactieve wetgevingskalender volg je wat eraan komt en wat dat betekent voor de praktijk. Maar daar stopt het niet. In ons HR & Compliance Center vind je ook actuele HR-kennis, praktische tools en juridisch onderbouwde antwoorden die je helpen om met vertrouwen keuzes te maken.

Ontdek het hier

Deze gegevens blijven eigendom van Brightmine. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na vooraf aangaande schriftelijke toestemming. Deze kun je hier aanvragen.

Brightmine™ is onderdeel van LexisNexis® Risk Solutions, onderdeel van RELX. Copyright © 2025 LexisNexis Risk Solutions.