
MEMORANDUM

Datum: Januari 2026
Van: Vestius Advocaten
Betreft: HR Memo 2026

Dit memorandum geeft een overzicht van relevante wet- en regelgeving voor werkgevers in 2026 en de belangrijkste aandachtspunten ter voorbereiding.

Terugblik en status wetsvoorstellen

In de voorgaande jaren informeerden wij u uitvoerig over de destijds aanhangige wetsvoorstellen. Mede gelet op de politieke situatie zijn de volgende wetsvoorstellen op dit moment inactief of onzeker:

- 1) Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers
- 2) Wetsvoorstel wijziging re-integratieverplichtingen tweede ziektejaar (kleine en middelgrote werkgevers)
- 3) Wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding
- 4) Wetsvoorstel invoering rouwverlof
- 5) Wetsvoorstel personeelsbehoud bij crisis
- 6) Wetsvoorstel overgang van onderneming in faillissement
- 7) Wetsvoorstel verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag

Zodra er relevante ontwikkelingen zijn, informeren wij u via onze nieuwsbrief.

Hoofdthema's voor 2026

Hoewel de Wet toekomst pensioenen en de implementatie van de Loontransparantierichtlijn formeel pas in 2027 of later ingaan, vragen juist deze onderwerpen in 2026 al om substantiële voorbereiding door werkgevers.

1. Wet toekomst pensioenen

Het nieuwe pensioenstelsel moet uiterlijk 1 januari 2028 zijn ingevoerd. 2026 is hét jaar waarop de meeste werkgevers over dit onderwerp belangrijke beslissingen moeten nemen. Medezeggenschap, compensatieperikelen en de informatieplicht jegens werknemers spelen hierin een cruciale rol, zodat werkgevers hier tijdig en voortvarend in 2026 mee aan de slag moeten.

2. Wetsvoorstel implementatie richtlijn loontransparantie

De richtlijn beoogt gelijke beloning tussen mannen en vrouwen door transparantie en handhaving. Dit brengt de volgende kernverplichtingen met zich mee:

- 1) *Objectieve, transparante en genderneutrale loonstructuren:*
Werkgevers moeten beschikken over loonstructuren. Deze loonstructuren en de beloning moeten gebaseerd zijn op objectieve, transparante en genderneutrale criteria, zoals: vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden.
- 2) *Transparantie vóór indiensttreding:*
Vermelding salaris en relevante cao-bepalingen, verbod op het vragen naar huidig of vorig salaris van sollicitanten, genderneutrale vacatureteksten
- 3) *Transparantie tijdens dienstverband:*
Werknemers krijgen het recht om informatie op te vragen over hun eigen salaris én het gemiddelde salaris per geslacht voor vergelijkbare functies. Belonings- en doorgroei criteria moeten transparant en toegankelijk zijn. Werknemers moeten jaarlijks worden geïnformeerd over hun recht op deze gegevens.
- 4) *Rapportageplicht voor grotere werkgevers:*
Werkgevers met 100 of meer werknemers moeten periodiek rapporteren over de loonkloof binnen de organisatie aan een aangewezen autoriteit.
- 5) *Medezeggenschap:*
Ondernemingsraden krijgen instemmingsrecht op beloningsbeleid en maatregelen tegen de loonkloof.

Deze Richtlijn moet uiterlijk 7 juni 2026 zijn omgezet in nationale wetgeving. De Nederlandse wetgever heeft al aangegeven dat deze datum niet haalbaar is en de wetgeving uitgesteld naar 2027. De Europese Commissie heeft het Nederlandse uitstelverzoek echter geweigerd en houdt vast aan implementatie per juni 2026. Nederland heeft nog niet formeel gereageerd op de afwijzing van het uitstel. Te verwachten valt dat de Nederlandse rechter in de periode tussen 7 juni 2026 en 1 januari 2027 de bestaande Nederlandse regels zoveel mogelijk zal uitleggen in de geest van de Richtlijn (richtlijnconforme interpretatie). Begin daarom tijdig in 2026 met herziening beloningsstructuren en wervingsprocedures.

Wetswijzigingen 2026

Handhavingsmoratorium: beoordeling arbeidsrelaties weer onderdeel van reguliere handhaving. Mogelijke verlenging 'zachte landing' tot 31 maart 2026.

AOW-leeftijd: blijft 67 jaar.

Nieuwe bedragen:

- Maximale transitievergoeding: € 102.000 bruto (tenzij hoger jaarloon)
- Belastingvrije thuiswerkkostenvergoeding: € 2,45 per dag
- Verhoging minimumuurloon: € 14,71 bruto

Regeling Vervroegd Uittreden ('RVU')

De regeling wordt permanent en het drempelbedrag wordt voor werknemers in knellende situaties met € 300 per maand verhoogd. De RVU-heffing wordt verhoogd naar 57,5% in 2026, 64% in 2027 en 65% in 2028. Daarnaast wordt de RVU-vrijstelling beperkt tot werknemers met zwaar werk.

Loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemers

Vervalt voor nieuwe dienstverbanden per 1 januari 2026.

Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Het LKV voor een werknemer met een arbeidsbeperking geldt per 1 januari 2026 niet meer voor maximaal 3 jaar, maar voor de gehele duur van het dienstverband. Doelstelling: 125.000 banen. Bonus tot € 5.000 per werknemer per jaar.

Normering topinkomens: bezoldigingsmaximum stijgt naar €262.000 bruto.

Nieuwe wetgeving vanaf 2027: WTTA

Het Wetsvoorstel aanpak misstanden bij uitzendbureaus en andere uitleners (WTTA) treedt in werking per 1 januari 2027.

- Bedrijven die werknemers willen blijven uitlenen, moeten zich voor 2027 melden bij de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU).
- Vanaf 1 januari 2028 handhaaft de Nederlandse Arbeidsinspectie.
- Uitleners zonder toelating én inleners die gebruikmaken van niet-toegelaten uitzendbureaus riskeren forse boetes.

Overige actuele wetsvoorstellen en moties

<i>Onderwerp</i>	<i>Status</i>	<i>Verwachte datum</i>
Beperking compensatieregeling transitievergoeding kleine werkgevers	Tweede Kamer	1 juli 2026
Verplichte gedragscode ongewenst gedrag	Eerste Kamer	1 juli 2026
Wet VBAR (arbeidsrelaties)	Tweede Kamer	1 juli 2026
Motie loondoorbetaling tweede ziektejaar	Uitwerking volgt	Nog onbekend
Zelfstandigenwet	Uitwerking volgt	Nog onbekend