

29 januari 2026

Vooruitblik 2026

HR en arbeidsrecht

De belangrijkste wijzigingen

hooray!^{HR}





Theo Schroen

Co-founder & CEO
bij HoorayHR



Wilma Engels

Juriste Arbeidsrecht, Mediator
en Vertrouwenspersoon
bij Dutch Legal Experts

Agenda

1. Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling van Arbeidsrelaties (VBAR)
2. Implementatie Richtlijn loontransparantie
3. Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers
4. Regelgeving uitzendbureau's en toelatingsstelsel
5. Wetsvoorstel 'Beperken van de compensatie transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers'
6. Verplichte gedragscode ongewenst gedrag
7. Wetsvoorstellen vorig jaar
8. Facts & figures voor 2026

1. Wetsvoorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling van Arbeidsrelaties)

Doel

Het verduidelijken van onderscheid tussen werken als werknemer en als zelfstandigen

Status wetsvoorstel

Op 12 september 2025 is het besluit 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties' (Besluit VBAR) ter internetconsultatie aangeboden. Dit besluit geeft nadere toelichting op het wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' (Wet VBAR), dat op 7 juli 2025 bij de Tweede Kamer is ingediend.

1. Wetsvoorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling van Arbeidsrelaties)

Ontwikkelingen in 2026 na opheffing handhavingsmoratorium

In 2025 is het handhavingsmoratorium opgeheven en kon de Belastingdienst weer volgens de normale regels in de loonheffingen correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen loonheffingen opleggen. De Belastingdienst hield hierbij rekening met een zachte landing.

In 2026 wordt de zachte landing gedeeltelijk verlengd. Dit betekent dat de Belastingdienst in 2026 geen verzuimboetes oplegt (voor onjuiste kwalificatie van arbeidsrelaties) en in beginsel start met een bedrijfsbezoek (er kunnen wel vergrijpboetes worden opgelegd in geval van opzet of grove schuld). Pas vanaf 1 januari 2027 komen ook deze onderdelen van de zachte landing te vervallen.

1. Wetsvoorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling van Arbeidsrelaties)

Met het Besluit VBAR wordt verdere uitleg en kleuring gegeven over de twee hoofdelementen: werkinhoudelijke en organisatorische sturing (W) en werken voor eigen rekening en risico (Z).

In de toelichting bij het besluit zijn de verschillende indicaties verder toegelicht op basis van bestaande jurisprudentie. Enkele voorbeelden:

Indicaties werkinhoudelijke sturing (W):

- De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de werkzaamheden die de werkende ook moet opvolgen.
- De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen.

1. Wetsvoorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling van Arbeidsrelaties)

Indicaties die zien op organisatorische sturing (W):

- De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende.
- De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.
- De werkende verricht soortgelijke werkzaamheden als andere werknemers.

1. Wetsvoorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling van Arbeidsrelaties)

Indicaties werken voor eigen rekening en risico (Z):

- De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende.
- De werkende zorgt voor een zelfstandige, en voor derden als zodanig herkenbare uitvoering van de werkzaamheden.
- De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig zijn.
- Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week.

1. Wetsvoorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling van Arbeidsrelaties)

Weging

De toelichting en invulling van de indicaties geven handvatten voor de in acht te nemen indicaties voor de beoordeling of een gezagsverhouding aanwezig is.

Maar: geen enkele indicatie staat op zich. Het blijft belangrijk om de verschillende indicaties in hun specifieke context te wegen. Dus nog steeds een open norm die ruimte laat voor rechterlijke interpretatie.

Dit betekent dat een indicatie in het ene geval zwaarder kan wegen dan in een ander geval. Het toetsingskader is niet af te vinken, het dient telkens aan de hand van de concrete situatie te worden toegepast.

1. Wetsvoorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling van Arbeidsrelaties)

Rechtsvermoeden uurtarief

Dit rechtsvermoeden houdt in dat bij een bepaald uurtarief € 36,00 (in 2025) of minder wordt vermoed dat iemand werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Het is aan de werkgever/opdrachtgever om aan te tonen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Status wetsvoorstel

Het kabinet streeft ernaar om de Wet VBAR en het bijbehorende besluit op 1 juli 2026 in werking te laten treden. Dit is mogelijk niet haalbaar vanwege de politieke situatie.

2. Implementatie Richtlijn loontransparantie

Doel richtlijn

Bevordering van gelijke beloning voor mannen en vrouwen.

De belangrijkste verplichtingen voor werkgevers

- Loonstructuren: werkgevers moeten transparante, objectieve en genderneutrale loonstructuren vaststellen.
- Informatieplicht werknemers: werkgevers met 50 of meer werknemers moeten werknemers informeren over het gemiddelde loon binnen de categorie van gelijkwaardig werk.
- Informatieplicht sollicitanten: werkgevers moeten sollicitanten al vóór het sollicitatiegesprek informeren over het loon of de beloningsschaal van de vacature. Tijdens de sollicitatie mogen werkgevers de sollicitant niet vragen naar het eerder verdiende loon.
- Rapportageplicht: werkgevers met 100 of meer werknemer moeten verplicht rapporteren over eventuele loonverschillen ;
- Beloningsevaluatie: bij een loonverschil van 5% of meer dat niet objectief kan worden verklaard.

2. Implementatie Richtlijn loontransparantie

RoI OR

Wijzigingen in belonings- of beoordelingsbeleid vallen onder het instemmingsrecht (artikel 27 WOR).

Omkering bewijslast

Als een werkgever zich niet houdt aan de verplichtingen of rapportageplicht dan geldt een rechtsvermoeden van loondiscriminatie en zal de werkgever moeten bewijzen dat de regels over gelijke beloning wél zijn nageleefd.

2. Implementatie Richtlijn loontransparantie

Status wetsvoorstel

Omdat het oorspronkelijke tijdpad voor behandeling en inwerkingtreding niet haalbaar bleek was eerder aangegeven dat er meer tijd nodig is om de regels zorgvuldig uit te werken. Daarbij werd gemikt op een inwerkingtreding van het wetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen per 1 januari 2027.

Recentelijk heeft de Europese Commissie echter laten weten dat zij geen uitstel accepteert en dat alle lidstaten de richtlijn uiterlijk 2026 moeten hebben geïmplementeerd in de nationale wetgeving. Hoewel Nederland momenteel nog niet heeft gereageerd op de afwijzing van het uitstel kan dit mogelijk betekenen dat de rapportageverplichting mogelijk al zal gaan gelden voor het kalenderjaar 2026 (rapportage in 2027).

3. Wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers

Doel

Het bieden van meer werk- en inkomenszekerheid en roosterzekerheid aan werknemers met flexibele arbeidscontracten alsmede de verschillen tussen vast en flex verkleinen.

Enkele voorbeelden:

- Werknemers met een flexibel arbeidscontract krijgen meer zekerheid over hun inkomen en hun werktijd.
- De tussenpoos tussen tijdelijk contracten wordt verlengd van 6 maanden naar 5 jaar.
- Uitzendkrachten krijgen recht op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als reguliere werknemers.
- Er komen strengere regels om draaideurconstructies met tijdelijke contracten te voorkomen.
- Oproepcontracten worden vervangen door 'bandbreedtecontract'.

3. Wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers

Status wetsvoorstel

Beoogde inwerkingtreding gefaseerd: 1 juli 2026 / 1 januari 2027.

4. Regelgeving uitzendbureau's en toelatingsstelsel

Per 1 januari jl. hebben uitzendkrachten recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Daarmee lopen de sociale partners in de uitzendbranche vooruit op het wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers.

Uitzendkrachten hebben op basis van de nieuwe cao's recht op tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als werknemers van de inlener in gelijke of gelijkwaardige functies. Onder arbeidsvoorwaarden vallen alle essentiële (alle voordelen in geld of natura, direct of niet-direct toegekend, verplicht of vrijwillig) en niet-essentiële arbeidsvoorwaarden (tot dusver is hier alleen de pensioenpremie die de werkgever voor de werknemer betaalt voor aangemerkt). Dit is veel ruimer dan waar uitzendkrachten tot vóór 1 januari jl. op basis van de regeling van de inlenersbeloning aanspraak op konden maken.

4. Regelgeving uitzendbureau's en toelatingsstelsel

- Er gaat een toelatingsstelsel voor uitzendbureaus gelden (Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten: Wtta).
- Een daartoe aangewezen eenheid op het ministerie zal namens de minister besluiten of een uitzendbureau wordt toegelaten op de markt.
- Uitzenders moeten om toegang te krijgen een VOG indienen en een waarborgsom van € 100.000 overmaken. Daarnaast moeten ze bewijzen dat ze bestaande wet- en regelgeving naleven zoals bijvoorbeeld het wettelijk minimumloon.

4. Regelgeving uitzendbureau's en toelatingsstelsel

- Uitleners die gebruik willen maken van het overgangsrecht moeten zich tussen 1 november 2026 en 1 januari 2027 melden bij het ministerie van SZW. Als bedrijven onder het overgangsrecht vallen mogen ze personeel blijven uitlenen zolang het ministerie de aanvraag voor een vergunning nog niet heeft beoordeeld;
- Uitleners kunnen starten met het toelatingsproces, dit moet vóór 1 juli 2027 worden ingediend;
- Op 1 januari 2028 gaat de Nederlandse arbeidsinspectie handhaven. Uitleners die zonder toelating actief zijn op de arbeidsmarkt krijgen een boete. Deze boete geldt ook voor bedrijven die gebruik maken van uitzendbureaus, de zogenaamde inlener.

4. Regelgeving uitzendbureau's en toelatingsstelsel

Status wetsvoorstel

Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2027

5. Wetsvoorstel Beperking van de compensatie transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers

Sinds 1 april 2020 worden alle werkgevers gecompenseerd voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij ontslag van een twee jaar zieke werknemer.

Doel

Het onderhavige wetsvoorstel zorgt ervoor dat alleen nog kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers), onder voorwaarden, gecompenseerd worden voor de betaalde transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Of een werkgever groot, middelgroot of klein is wordt ieder kalenderjaar opnieuw vastgesteld.

Er is veel kritiek op dit wetsvoorstel, waaronder het feit dat er door de beperking wellicht weer meer slapende dienstverbanden zullen ontstaan.

5. Wetsvoorstel Beperking van de compensatie transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers

Status wetsvoorstel

De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 juli 2026 (het wetsvoorstel ligt momenteel bij de Tweede Kamer).

6. Verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Doel

Preventie van ongewenst gedrag (pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie) op de werkvloer

Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

Werkgevers met meer dan 10 werknemers zijn verplicht om een gedragscode tegen ongewenst gedrag op te stellen. Het personeel moet ook voorlichting krijgen over de regels, zodat zij weten waar ze aan toe zijn.

Status wijzigingsvoorstel

Het voorstel is nog niet naar de Tweede Kamer gestuurd. De beoogde ingangsdatum is 1 juli 2026.

7. Wetsvoorstellen vorig jaar

- Wetsvoorstel Wet modernisering concurrentiebeding: lag ter internetconsultatie, wegens val van kabinet is het verloop van het proces nog onduidelijk.
- Wetsvoorstel ten behoeve van vereenvoudiging verlofstelsel, gestreefd wordt naar een invoering per 1 juli 2027.
- Wetsvoorstel verplicht stellen vertrouwenspersoon: het wetsvoorstel ligt bij de Eerste Kamer. Als dit wordt goedgekeurd moeten werkgevers met 10 of meer werknemers een vertrouwenspersoon aanstellen.

8. Enkele facts & figures voor 2026

- De maximale transitievergoeding wordt € 102.000,- bruto, of een jaarsalaris bij een hoger inkomen dan € 102.000,- bruto.
- Per 1 januari 2026 is het wettelijk minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder gestegen naar 14,71 euro bruto.
- De AOW-leeftijd blijft in 2026 67 jaar.
- De maximum reiskostenvergoeding blijft in 2026 € 0,23 ct. per kilometer.
- Per 1 januari 2026 is de onbelaste thuiswerkvergoeding verhoogd naar € 2,45 per gewerkte dag thuis.

Zijn er nog vragen?

Hulp nodig?

Dutch Legal Experts staat voor je klaar!

Wilma Engels

wilma@dutchlegalexperts.com

+31 (0)6 414 56 113

The background is a solid dark blue. It is decorated with various geometric shapes: red and cyan zig-zag lines, solid red and cyan circles, and hollow red and cyan circles of different sizes. These shapes are scattered across the frame, with some appearing in the corners and others more centrally located. The word "Dank!" is centered in a white, sans-serif font.

Dank!