

Belangrijkste wijzigingen wet- en regelgeving in 2026

Vanaf 1 januari 2026 zijn er een aantal wijzigingen in de wet- en regelgeving voor werkgevers. Hieronder staan de belangrijkste wijzigingen.

1. Het bruto wettelijk minimumuurloon voor 21-jarigen en ouder is per 1 januari 2026 verhoogd naar € 14,71 per uur. Het bedrag wordt ieder half jaar aangepast.
2. De AOW-leeftijd blijft in 2026 en 2027 gelijk, namelijk 67 jaar. In 2028 t/m 2031 is de AOW-leeftijd vastgesteld op 67 jaar en 3 maanden.
3. In de nieuwe cao voor uitzendkrachten, die is ingegaan per 1 januari 2026, is opgenomen dat de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten gelijkwaardig dienen te zijn aan de arbeidsvoorwaarden van werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Het totale pakket aan onder andere loon en overige vergoedingen dient dus gelijk(waardig) te zijn. Hiermee lopen de uitzendbureaus vooruit op de nieuwe Flexwet, met beoogde ingangsdatum 1 januari 2027. Om het totale pakket van arbeidsvoorwaarden te kunnen vergelijken maken uitzendbureaus gebruik van het Standaard uitraag gelijkwaardig belonen. Zij zullen opdrachtgevers vragen om deze in te vullen. De cao voor uitzendkrachten geldt voor leden van de uitzendkoepels ABU en NBBU en niet van voor uitzendbureaus die rechtstreeks onder de werkingssfeer van de CAO Zorgvervoer en Taxi vallen.
4. Handhaving schijnzelfstandigheid. De Belastingdienst zou vanaf 1 januari 2026 weer strenger gaan handhaven op schijnzelfstandigheid, controles uitvoeren en zonder voorafgaande waarschuwing naast naheffingen ook weer boetes opleggen. De staatssecretaris van Financiën heeft echter in december 2025 besloten om de zogenaamde zachte landing bij de handhaving op schijnzelfstandigheid in 2026 toch voort te zetten. Dit betekent dat er in 2026 geen verzuimboetes door de Belastingdienst worden opgelegd. Er kunnen wel vergrijpboetes aan zowel werkenden als werkgevers worden opgelegd bij opzet of grove schuld bij duidelijke schijnzelfstandigheid.
5. Vanaf 1 januari 2027 gaat het Pensioenfonds Vervoer over naar een nieuwe pensioenregeling. Hierbij wordt het brutoloon in de loonaangifteketen de pensioengrondslag. Dan hoeven er geen pensioengegevens meer te worden doorgegeven via het pensioenportaal.

6. De WW premie wordt in 2026 niet aangepast. De hoge Awf premie bedraagt 7,74%, de lage premie 2,74%. De hoge WW premie geldt voor flexibele contracten, de lage WW-premie voor vaste contracten.
7. Per 1 januari 2026 is het loonkostenvoordeel (LKV) vervallen voor werknemers van 56 jaar of ouder die op of na 1 januari 2024 in dienst zijn gekomen. Voor oudere werknemers die vóór die datum zijn aangenomen, blijft het voordeel wel gelden. Voor deze werknemers houdt de werkgever maximaal drie jaar recht op het LKV, dus tot uiterlijk 1 januari 2027.
8. Op 1 januari 2026 eindigt het recht op een Wajong-uitkering voor mensen die naast hun uitkering vijf jaar achter elkaar hebben gewerkt, en na die periode minimaal 75% van het wettelijk minimumloon verdienen.
9. De maximale transitievergoeding in 2026 is vastgesteld op € 102.000 bruto.
10. De vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR) bedraagt in 2026 2% over de eerste € 400.000 van de loonsom. Dit is gelijk aan 2025. Over het meerdere bedraagt de vrije ruimte 1,18%.
11. Het is nog niet zeker, maar in het wetsvoorstel 'Beperken van de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid' is geregeld dat alleen kleine werkgevers onder voorwaarden nog in aanmerking komen voor compensatie van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De Tweede en Eerste Kamer moeten dit voorstel nog behandelen, en dat kan betekenen dat er nog wijzigingen worden doorgevoerd. Toch is het goed om hier rekening mee te houden, aangezien het de bedoeling is dat de nieuwe regeling ingaat per 1 juli 2026.