

Arbeidsrecht in beweging: de stand van zaken na Prinsjesdag 2026

Op 15 september 2026 was het weer Prinsjesdag en heeft het kabinet de Miljoenennota 2027 en de begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepresenteerd. In dit item brengen we je op de hoogte van de status van belangrijkste (wets)voorstellen en recente ontwikkelingen met steeds een korte toelichting op de inhoud.

1. WIA: ontwikkelingen en hervormingen

Het coalitieakkoord 2026-2030 bevatte ingrijpende bezuinigingen op de sociale zekerheid: een verlaging van het maximumdagloon met 20% per 2029, een verkorting van de WW-duur van 24 naar 12 maanden, afschaffing van de IVA (met duurzaamheidscriterium) vanaf 2030, en afschaffing van de jaarlijkse tegemoetkoming voor arbeidsongeschikten.

Op Prinsjesdag zijn deze plannen fors verzacht: de verlaging van het maximumdagloon is volledig teruggetrokken, de verkorting van de WW-duur is uitgesteld naar 2029, en ook de afschaffing van de tegemoetkoming voor arbeidsongeschikten schuift een jaar op naar 2029. Voor de IVA kiest het kabinet niet voor eenzijdige doorzetting, maar voor overleg met werkgevers en vakbeweging over een breder, eenvoudiger ziekte- en arbeidsongeschiktheidsstelsel; een sociaal akkoord is er nog niet. Op kortere termijn zet het kabinet in op taakherschikking bij UWV, een grotere rol voor de bedrijfsarts bij de RIV-toets en strengere voorwaarden voor WIA-herbeoordelingen, terwijl de Whk-, WGA-, Ziektewet- en Aof-premies fors stijgen.

Voor de praktijk blijft de samenhang tussen de 104 weken loondoorbetaling, WIA-instroom en werkgeversrisico's relevant; het kabinet lijkt vooral tijd te willen winnen voor een sociaal akkoord.

2. Beperking compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Sinds 2020 kunnen werkgevers bij het UWV-compensatie aanvragen voor de transitievergoeding die zij betalen bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of bij bedrijfsbeëindiging (vanwege pensionering of overlijden). Het oorspronkelijke wetsvoorstel, op 10 december 2025 ingediend bij de Tweede Kamer, beperkte deze compensatie tot kleine werkgevers. Bij nota van wijziging is dit uitgebreid: het kabinet wilde de compensatie uiteindelijk voor alle werkgevers, ongeacht omvang, laten vervallen. De Raad van State adviseerde het kabinet zelfs te overwegen de verplichte transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid in het geheel te schrappen, zodat de compensatieregeling overbodig zou worden; het kabinet heeft dat advies niet gevolgd.

De beoogde afschaffingsdatum is herhaaldelijk uitgesteld: eerst van 1 juli 2026 naar 1 januari 2027, en met de Prinsjesdagstukken van 15 september 2026 opnieuw met een jaar, naar 1 januari 2028. Het behoud van de compensatieregeling in 2027 kost het ministerie van SZW circa €573 miljoen in 2027 en €200 miljoen in 2028. Werkgevers kunnen dus in elk geval in 2027 nog compensatie aanvragen bij het UWV. De uiteindelijke

afschaffing per 2028 staat echter nog niet vast en wordt door het kabinet gekoppeld aan een bredere hervorming van de transitievergoeding, waarbij werkgevers die aantoonbaar investeren in scholing en re-integratie minder zouden hoeven te betalen. Het recht van de werknemer op de transitievergoeding zelf blijft in alle gevallen bestaan; alleen de vergoeding van de werkgever door het UWV staat ter discussie. Dit raakt ook de Xella-norm van de Hoge Raad over de verplichting om mee te werken aan beëindiging van slapende dienstverbanden, die was gebaseerd op het bestaan van de compensatieregeling. Het is de vraag hoe hiermee om gegaan zal worden.

3. Implementatie EU-richtlijn Loontransparantie

Dit wetsvoorstel implementeert de Europese richtlijn loontransparantie en moet gelijke beloning van mannen en vrouwen bij gelijk of gelijkwaardig werk beter afdwingbaar maken. Werkgevers moeten sollicitanten voorafgaand aan de loononderhandeling informeren over het salaris of de salarisbandbreedte, en mogen niet meer vragen naar het huidige of vroegere salaris. Werknemers krijgen jaarlijks informatie over hun recht op looninformatie en kunnen hun loon laten vergelijken met het gemiddelde, naar geslacht uitgesplitste loon van collega's in gelijk(waardig) werk. Werkgevers moeten beschikken over een objectief systeem voor functiewaardering en -indeling. Werkgevers met 100 of meer werknemers krijgen een periodieke rapportageplicht over loonverschillen: bedrijven met 250 of meer werknemers jaarlijks, bedrijven met 100 tot 250 werknemers driejaarlijks. Werkgevers met 150 of meer werknemers rapporteren voor het eerst uiterlijk op 7 juni 2028 over kalenderjaar 2027; werkgevers met 100 tot 150 werknemers volgen vanaf 2031.

Na advies van de Raad van State is het aangepaste wetsvoorstel op 21 mei 2026 ingediend bij de Tweede Kamer. Beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2027, al is dat een jaar later dan de richtlijn feitelijk voorschrijft (uiterlijk 7 juni 2026). De verwachting is dat de plenaire behandeling in de Tweede Kamer op 11 januari 2027 zal plaatsvinden, waarmee de beoogde inwerkingtreding van 1 januari 2027 ook niet zou worden gehaald. Er worden geen grote inhoudelijke wijzigingen verwacht, omdat het wetsvoorstel is gebaseerd op de richtlijn zelf. Na de Tweede Kamer volgt nog behandeling door de Eerste Kamer.

4. Modernisering concurrentiebeding

Het kabinet wil de regels rond het concurrentiebeding (en het daaronder vallende relatiebeding) aanscherpen. Uit onderzoek van het ministerie blijkt dat het gebruik van concurrentiebedingen sterk is toegenomen: ongeveer een derde van de werknemers heeft er inmiddels mee te maken, vaak zonder dat sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Dit belemmert volgens het kabinet de doorstroom op de arbeidsmarkt. Het wetsvoorstel bevat onder meer de volgende wijzigingen: een maximale duur van twaalf maanden, een verplichting om de geografische reikwijdte expliciet te motiveren, een motiveringsplicht voor het zwaarwegend bedrijfsbelang bij alle arbeidsovereenkomsten (dus niet langer alleen bij bepaalde tijd), een schriftelijke mededelingsplicht van de werkgever circa een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, en een verplichte vergoeding aan de werknemer wanneer een beroep op het beding wordt gedaan (de helft van het laatstverdiende maandloon, met een maximum van zes maanden loon). Bestaande, rechtsgeldig overeengekomen bedingen blijven gelden.

Minister Vijlbrief heeft het wetsvoorstel op 29 juni 2026 voor advies naar de Raad van State gestuurd. Het streven is om het wetsvoorstel eind 2026, mogelijk begin 2027, bij de Tweede Kamer in te dienen. Tot de wet is aangenomen en in werking treedt, blijven de huidige regels van artikel 7:653 BW gelden.

5. [Zelfstandigenwet: brief van 10 september 2026](#)

Minister Aartsen (Werk en Participatie) heeft de Tweede Kamer op 10 september 2026 geïnformeerd over de vervolgstappen voor de Zelfstandigenwet. Doel van de wet is meer duidelijkheid te scheppen voor zelfstandigen en opdrachtgevers en een 'veilige haven' te creëren waarin buiten twijfel staat wanneer geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zonder dat de bescherming van werknemers wordt aangetast. Uitgangspunten zijn onafhankelijkheid, het dragen (en kunnen profiteren) van ondernemersrisico en de vrijheid om het werk zelf te organiseren. Het wetsvoorstel werkt met twee toetsen: de zelfstandigentoets (gericht op de persoon van de zelfstandige) en de werkrelatietoets (gericht op vrijheid, onafhankelijkheid en de afwezigheid van gezag binnen de opdracht). Een eerder voorziene toetsingscommissie en sectorale rechtsvermoedens maken volgens de brief geen onderdeel meer uit van de Zelfstandigenwet; het kabinet is van mening dat de markt gebaat is bij heldere, algemeen geldende spelregels.

Eind september 2026 volgen de uitvoeringstoetsen, gelijktijdig met een tweede internetconsultatie en een tweede toets door het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR). Daarna is beoogde indiening bij de Raad van State voorzien, gevolgd door behandeling in de Tweede en Eerste Kamer in 2027. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2028. De concrete inhoudelijke criteria van beide toetsen worden nog niet in de brief zelf gegeven, maar moeten blijken uit de aangekondigde tweede internetconsultatie.

6. [Loondoorbetaling bij ziekte: scenario's uit de Kamerbrief van 8 september 2026](#)

In een Kamerbrief van 8 september 2026 heeft het kabinet, naar aanleiding van moties van meerdere kamerleden, zes scenario's geschetst om de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte werkbaarder te maken, vooral voor kleinere werkgevers. Het gaat uitdrukkelijk om scenario's ter verkenning, niet om een kabinetsvoorstel. De volgende scenario's komen in de kamerbrief aan bod:

1. Beperking van bovenwettelijke aanvullingen op het wettelijke loon tijdens ziekte,
2. Verkorting van de loondoorbetalingsperiode van twee naar anderhalf of één jaar (met aanpassing van de WIA-wachttijd en mogelijk eerder ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid),
3. Collectivisering van (een deel van) het tweede ziektejaar voor kleine werkgevers,
4. Verkorting van de maximale loonsanctie van het UWV van 52 naar 26 weken,
5. Vereenvoudiging van de ontslagprocedure na een positieve RIV-toets, en
6. Uitbreiding van de no-riskpolis voor werknemers die via het tweede spoor bij een nieuwe werkgever re-integreren.

Voor de verkorting van de loondoorbetalingsperiode berekent het kabinet dat de collectieve uitgaven per saldo juist stijgen: bij verkorting naar één jaar met €4,6 miljard en naar anderhalf jaar met €1,9 miljard, onder meer door hogere WIA-instroom. Deze variant wordt bovendien op korte en middellange termijn als niet-uitvoerbaar beschouwd door de achterstanden bij het UWV.

Het betreft nog geen wetsvoorstel maar een verkenning; besluitvorming over welk scenario (of welke combinatie van scenario's) wordt uitgewerkt tot wetgeving, moet nog volgen. Er is aangekondigd dat het kabinet met werkgevers en vakbonden verder in gesprek gaat over een eenvoudiger en beter uitvoerbaar ziekte- en arbeidsongeschiktheidsstelsel.

7. Re-integratie tweede ziektejaar voor het mkb (tweede spoor)

Dit wetsvoorstel van minister Aartsen (Werk en Participatie) geeft kleine en middelgrote werkgevers (loonsom tot circa €4,3 miljoen in 2026) de mogelijkheid om de re-integratie van een zieke werknemer vanaf de start van het tweede ziektejaar volledig te richten op het tweede spoor: werkhervatting bij een andere werkgever, zonder recht op terugkeer naar de eigen werkplek. Dit kan met instemming van de werknemer of toestemming van het UWV. De loondoorbetalings- en re-integratieverplichting van 104 weken blijft ongewijzigd bestaan; alleen het spoor 1-traject (terugkeer bij de eigen werkgever) kan eerder worden afgesloten. Bij afsluiting van spoor 1 wijzigt ook de RIV-toets van het UWV: die beoordeelt dan alleen nog de re-integratie-inspanningen in het tweede spoor.

Het wetsvoorstel is ingediend bij de Tweede Kamer, op 15 juni 2026 is het verslag uitgebracht en de nota naar aanleiding van het verslag moet nog volgen. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2030. Dit wetsvoorstel is de tweede stap van minister Aartsen om de loondoorbetaling bij ziekte werkbaarder te maken voor werkgevers, na een eerder wetsvoorstel dat het advies van de bedrijfsarts leidend maakt bij de RIV-toets van het UWV na twee jaar ziekte (dat voorstel ligt voor advies bij de Raad van State). Het kabinet werkt de komende periode aan meer maatregelen op dit terrein, specifiek gericht op het mkb.

8. Basisverzekering Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen (Baz)

Dit wetsvoorstel introduceert een verplichte basisverzekering voor zelfstandigen (IB-ondernemers met winst uit onderneming) tegen het risico van langdurige arbeidsongeschiktheid, tot de AOW-leeftijd. De uitkering bedraagt maximaal het wettelijk minimumloon en gaat in na een wachttijd van twee jaar. Zelfstandigen met een gelijkwaardige private verzekering of een B.V. vallen niet onder de verplichting en kunnen kiezen voor een opt-out, met een jaarlijks vast overstapmoment. Zelfstandigen die daarnaast in loondienst werken en al via de WIA verzekerd zijn tot het minimumloon, hoeven geen premie te betalen.

Het wetsvoorstel is, na aanpassing naar aanleiding van ruim 2.200 reacties op de internetconsultatie en kritiek van UWV en Belastingdienst op de uitvoerbaarheid (langere wachttijd, lagere premie, vast overstapmoment), eind maart 2026 ingediend bij de Tweede Kamer. Op 14 september 2026 was bekend dat het verslag van de Tweede Kamer op 29 mei 2026 was uitgebracht en dat de nota naar aanleiding van het verslag nog moest volgen. De Baz hangt samen met de 'ondernemerstoets' onder de Zelfstandigenwet:

een voorziening tegen arbeidsongeschiktheid is straks een voorwaarde om als zelfstandige te mogen werken. Uitvoeringstechnisch wordt een invoering vóór 2030 niet haalbaar geacht door het UWV, de Belastingdienst en de Raad van State.

9. Wet personeelsbehoud bij crisis

Deze wet moet de huidige regeling Werktijdverkorting vervangen en geeft werkgevers in een toekomstige crisis (zoals uitval van vitale infrastructuur, een pandemie, oorlogssituaties of uitzonderlijke weersomstandigheden) meer mogelijkheden en ondersteuning om personeel te behouden, bijvoorbeeld via loonsubsidie, verminderde loondoorbetaling en herplaatsing. Werkgevers die door een crisis gedurende twee maanden ten minste 20% minder werk hebben, kunnen een crisistijdvak van twee, vier of zes maanden aanvragen (met verlengingsmogelijkheid). Werknemers kunnen 10% minder loon ontvangen over niet-gewerkte uren, waarna de werkgever loonsubsidie kan aanvragen bij het UWV (65% van de loonkosten plus 25% opslag voor werkgeverslasten, gefinancierd uit het Awf via een premieverhoging van 0,04%). De minister van Werk en Participatie kan bij een grote crisis generieke criteria vaststellen (bijvoorbeeld op basis van postcodes of getroffen sectoren) zodat het UWV niet elke aanvraag afzonderlijk hoeft te toetsen.

Het wetsvoorstel is na een technische briefing (2 juni 2026) en een rondetafelgesprek (9 juni 2026) ingediend bij de Tweede Kamer; de inbreng voor het verslag vond plaats op 1 juli 2026. De verwachting is dat de plenaire behandeling op 11 januari 2027 zal plaatsvinden. Beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2029, gelijktijdig met het vervallen van de huidige Werktijdverkorting-regeling.

10. Wet toezeggingen Wtp en andere pensioenonderwerpen

Bij de parlementaire behandeling van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) in de Eerste Kamer zijn diverse toezeggingen gedaan. Dit wetsvoorstel voert die toezeggingen uit, zonder gevolgen voor de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Onder meer wordt het kindbegrip geüniformeerd, wordt vrijwillige voortzetting van het wezenpensioen mogelijk gemaakt en wordt het overgangsrecht voor premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid verruimd. Ook bevat het diverse technische verbeteringen en verduidelijkingen, onder meer over het nabestaandenpensioen.

Het wetsvoorstel is op 2 juni 2026 ingediend bij de Tweede Kamer en in handen gesteld van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 8 juli 2026 was de datum voor inbreng van het verslag, de nota naar aanleiding van het verslag moet nog volgen.

11. Bereikbaarheid buiten werktijd

Dit initiatiefwetsvoorstel wijzigt de Arbeidsomstandighedenwet zodat werkgevers en werknemers verplicht met elkaar in gesprek gaan over bereikbaarheid buiten werktijd, als onderdeel van het beleid ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting (zoals stress en burn-outklachten). Het voorstel verplicht niet tot een

bepaalde uitkomst van dat gesprek, maar wel tot het voeren ervan; de werkgever moet dit desgevraagd kunnen aantonen, bijvoorbeeld met een verslag voor de ondernemingsraad.

Het Kamerdebat over dit wetsvoorstel is afgerond, maar er heeft nog geen stemming plaatsgevonden.

12. Initiatiefwet gelijke kansen bij werving en selectie

Met dit initiatiefvoorstel willen de indieners discriminatie bij werving en selectie tegengaan. Organisaties met 25 werknemers of meer krijgen de verplichting een werkwijze te ontwikkelen die objectieve werving en selectie waarborgt; organisaties met 50 werknemers of meer moeten die werkwijze schriftelijk vastleggen. De Nederlandse Arbeidsinspectie zou hierop toezicht moeten houden. Het voorstel sluit grotendeels aan bij een eerder wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, dat in maart 2024 door de Eerste Kamer werd verworpen.

De Raad van State heeft op 4 mei 2026 kritisch geadviseerd. De Afdeling advisering betwijfelt of nieuwe wetgeving op dit moment noodzakelijk is, wijst op reeds lopend overheidsbeleid met hetzelfde doel, acht toezicht en handhaving door de Arbeidsinspectie onvoldoende passend bij de bestaande systematiek van de gelijkebehandelingswetgeving, en signaleert onvoldoende onderbouwing van de verhouding tot het Europees recht. De Raad adviseert het voorstel niet in behandeling te nemen, tenzij het op meerdere punten wordt aangepast. De Tweede Kamer wacht nog op de reactie van de initiatiefnemers op dit advies.

13. Wet invoering rouwverlof

Dit initiatiefwetsvoorstel van de Kamerleden Stoffer (SGP), Inge van Dijk (CDA) en Ceder (ChristenUnie) introduceert een wettelijk recht op betaald rouwverlof van minimaal één werkweek (minimaal vijf dagen voor een fulltimer) voor werknemers in gezinnen met minderjarige kinderen van wie de partner of een minderjarig kind is overleden. Werkgevers mogen hiervan alleen ten gunste van de werknemer afwijken. Het verlof is flexibel op te nemen tot een jaar na het overlijden en wordt volledig doorbetaald door de werkgever.

De Raad van State heeft op 23 oktober 2024 kritisch geadviseerd: het voorstel zou het verlofstelsel verder compliceren (in strijd met de wens uit het SER-advies 'Balans in maatschappelijk verlof' om dat stelsel juist te vereenvoudigen), de afbakening tot gezinnen met minderjarige kinderen zou te smal zijn, en de noodzaak van een wettelijke minimumnorm van een volle werkweek zou onvoldoende zijn onderbouwd. De Raad adviseerde het voorstel niet in behandeling te nemen tenzij het wordt aangepast. Momenteel wacht de Tweede Kamer nog op een reactie van de initiatiefnemers op dit advies; er is dus nog geen wetsvoorstel dat als zodanig in behandeling is bij de Kamer.

Conclusie: wat betekent dit voor de praktijk?

Het beeld is duidelijk: er is veel beweging in het arbeidsrecht, maar nog weinig wetsvoorstellen die al langer op de plank liggen lijken op korte termijn definitief te worden. Wel heeft het kabinet op de dossiers met de grootste financiële impact – de compensatieregeling transitievergoeding, het maximumdagloon, de WW-duur en de tegemoetkoming voor arbeidsongeschikten – gekozen voor uitstel of het volledig terugtrekken van eerder aangekondigde versoeringen. Voor uw organisatie betekent dit concreet dat de bestaande regels voorlopig het uitgangspunt blijven: twee jaar loondoorbetaling bij ziekte, het huidige concurrentiebeding-regime, en de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid in ieder geval tot en met 2027. Tegelijk is het verstandig om nu al rekening te houden met de aangekondigde hervormingen op de middellange termijn, zodat je niet wordt verrast wanneer deze alsnog worden doorgevoerd.

Heb je vragen over wat deze ontwikkelingen specifiek voor jouw organisatie betekenen, neem dan gerust contact op – wij denken graag met je mee over een tijdige en praktische voorbereiding.

Nicole Six-Scheffer

Partner en advocaat arbeidsrecht

nicole.six-scheffer@actlegal-netherlands.com

+31 6 24 9916 89

Eva Bokslag

Senior advocaat arbeidsrecht

eva.bokslag@actlegal-netherlands.com

+31 6 86875803

Maryse Dubbeldam

Advocaat arbeidsrecht

maryse.dubbeldam@actlegal-netherlands.com

+31 6 420 347 84

Annemijn van Meelen

Advocaat arbeidsrecht

annemijn.vanMeelen@actlegal-netherlands.com

+31 6 247 250 23