



VAN WAZO NAAR VERLOFWET: WAT BETEKENIT DIT VOOR WERKGEVERS?

MR. DRS. STEFAN JANSEN

GEPUBLICEERD: 18 AUGUSTUS 2026

De afgelopen jaren is het Nederlandse verlofstelsel steeds verder uitgebreid. Met de invoering van onder meer het geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof hebben werknemers meer mogelijkheden gekregen om werk en privé te combineren. Tegelijkertijd is het stelsel ook steeds ingewikkelder geworden. Voor werkgevers betekent dat een wirwar aan verschillende verlofregelingen, voorwaarden en kenmerken. De regering wil daar verandering in brengen met een nieuwe Verlofwet. Wat houdt dit wetsvoorstel in en wat kunnen werkgevers hiervan verwachten?

Van Wazo naar Verlofwet

Met de Verlofwet wordt de huidige Wet arbeid en zorg (Wazo) vervangen. Het uitgangspunt van dit wetsvoorstel is niet om het verlofstelsel volledig op de schop te nemen, maar om het eenvoudiger, begrijpelijker en overzichtelijker te maken. Volgens de regering is het huidige stelsel door de vele uitbreidingen en wijzigingen steeds complexer geworden. Werknemers weten daardoor niet altijd welke verlofrechten zij hebben, terwijl werkgevers te maken krijgen met uiteenlopende administratieve vereisten.

Om die reden wordt het verlofstelsel opnieuw ingericht. De verschillende verlofregelingen worden ondergebracht in drie pijlers: verlof voor ouders, zorg voor naasten en persoonlijk verlof. Daarnaast worden begrippen, voorwaarden en kenmerken waar mogelijk gelijkgetrokken, bijvoorbeeld vergelijkbare regels over aanvraagtermijnen. Hierdoor moet de wet overzichtelijker worden en eenvoudiger zijn toe te passen in de praktijk.

Het wetsvoorstel is in de kern een administratieve vereenvoudiging. De bestaande verlofrechten blijven daarom grotendeels in stand. Zo veranderen de duur van de verschillende verlofregelingen en de hoogte van de bijbehorende uitkeringen in beginsel niet. De nadruk ligt vooral op een logischere structuur en een beter uitvoerbaar systeem.

Wat betekent dit voor werkgevers?

Voor werkgevers zit de grootste winst vooral in de vereenvoudiging van het verlofstelsel. Doordat de wet overzichtelijker wordt ingericht en regels waar mogelijk worden geharmoniseerd, wordt het eenvoudiger om verschillende

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:0134668888)
Fax: [013 466 88 66](tel:0134668866)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg

verlofregelingen in de praktijk toe te passen. Hierdoor ontstaat meer duidelijkheid over de toepasselijke regels en nemen de verschillen tussen de verschillende verlofsoorten af. Naar verwachting zal dit leiden tot minder administratieve lasten voor werkgevers.

Een goede voorbereiding is van belang voor werkgevers. Werkgevers zullen zich moeten verdiepen in de nieuwe regels, waar nodig hun administratieve systemen moeten aanpassen en medewerkers tijdig moeten informeren over de gewijzigde verlofregelingen.

Naast de vereenvoudiging van het verlofstelsel bevat het wetsvoorstel een inhoudelijke wijziging voor werkgevers. Werkgevers worden verplicht om tijdens verlof waarvoor een UWV-uitkering geldt een loonvervangende betaling aan de werknemer te doen. De werkgever schiet de uitkering daarmee als het ware voor en ontvangt deze vervolgens van het UWV. Dit moet de drempel voor werknemers verlagen om verlof op te nemen, omdat zij tijdens hun verlof geen tijdelijk inkomensverlies meer ervaren.

Wat is de huidige status?

De Verlofwet is op dit moment nog een wetsvoorstel. Het voorstel ligt tot 10 augustus 2026 ter [internetconsultatie](#). Tijdens deze consultatie kunnen burgers, werkgevers, brancheorganisaties en andere belanghebbenden reageren op het wetsvoorstel. De regering beoordeelt deze reacties en kan het voorstel vervolgens nog aanpassen voordat het bij de Tweede Kamer wordt ingediend.

De Verlofwet is dus nog niet in werking getreden. De beoogde datum van inwerkingtreding is op dit moment 1 januari 2028. Tot die tijd blijft de huidige Wazo van toepassing. Wel is het verstandig om de ontwikkelingen rondom de Verlofwet te blijven volgen.

Heeft u een vraag naar aanleiding van dit wetsvoorstel of een andere vraag over het arbeidsrecht? Neem gerust contact op met ons team [arbeidsrechtadvocaten](#). Wij helpen u graag verder.

Met dank aan Nina de Kort voor het meeschrijven aan dit blog.



MR. DRS. STEFAN JANSEN

Advocaat

s.jansen@devoort.nl

[013-4668882](tel:013-4668882)

SAMEN UITBLINKEN

Onze advocaten en het ondersteunend personeel vormen een sterk, gedreven team. Samen werken we snel, accuraat en doelgericht om onze klanten maximaal te ondersteunen. **Samen uitblinken** is waar we voor staan.

CONTACTGEGEVENS

De Voort Advocaten | Mediators
Professor Cobbenhagenlaan 75
5037 DB Tilburg
Telefoon: [013 466 88 88](tel:013-466-88-88)
Fax: [013 466 88 66](tel:013-466-88-66)
E-mail: advocaten@devoort.nl

POSTADRES

Postbus 414
5000 AK Tilburg