



BRUG NAAR HR

Nieuwsbrief maart 2026

“Leiders denken en praten over oplossingen. Volgers denken en praten over problemen.”

Concurrentie en relatiebeding

Het concurrentiebeding staat al langer ter discussie, maar in 2026 wordt de aandacht opnieuw aangescherpt. Je mag het alleen nog gebruiken in situaties waarin de werkgever een zwaarwegend bedrijfsbelang kan aantonen, met een concrete en inhoudelijk onderbouwde motivering. Dit betekent dat standaardzinnen in arbeidsovereenkomsten verleden tijd worden. Vooral bij tijdelijke contracten wordt het concurrentiebeding voortaan vrijwel altijd als een onterecht obstakel gezien. De toepassing van een concurrentie- of relatiebeding moet dus veel bewuster moeten gebeuren. Organisaties zullen vaker moeten aantonen waarom het beding noodzakelijk is, wat de risico's zijn zonder het beding en waarom andere, lichtere instrumenten niet volstaan.

Gelijke beloning en salarishuis

Organisaties moeten de beloningstransparantie te vergroten. Werknemers krijgen recht op informatie over gemiddelde beloningsniveaus per functie, uitgesplitst naar geslacht. Het vragen naar eerdere salarissen bij sollicitaties wordt verboden. Daarmee verschuift de aandacht van het individuele gesprek naar de systematiek achter het loonbeleid. In 2026 is het verstandig om al te beginnen met het op orde brengen van het loongebouw. Er zal een functiehuis moeten worden opgebouwd of geactualiseerd. De kern is dat beloningsverschillen uitlegbaar moeten zijn op basis van objectieve factoren zoals ervaring, opleiding of verantwoordelijkheid. Alles wat niet uitlegbaar is, kan vanaf tweede helft van 2026 risico's geven.

*Is de pensioenregeling voor
jouw medewerkers al
aangepast volgens de Wet
aanpassing pensioenen?*