

# Wetswijzigingen die relevant zijn voor werkgevers

De volgende wetswijzigingen kun je binnenkort verwachten.

Ingangsdatum: 1 januari 2024

## € Onbelaste reiskostenvergoeding omhoog

De maximale onbelaste reiskostenvergoeding voor zakelijk gemaakte reiskosten wordt verhoogd naar 23 eurocent per kilometer.

Ingangsdatum: 1 januari 2024

## ↓ Invoering minimumuurloon

Met de Wet invoering minimumuurloon gaat voor elke werknemer hetzelfde minimumuurloon gelden. Het minimumuurloon wordt dan altijd gebaseerd op een arbeidsomvang van 36 uur per week.

Ingangsdatum: 1 januari 2024

## ↻ STAP wordt SLIM

De scholingssubsidie STAP stopt in 2024. Door gerichtere vormgeving van de STAP-regeling komt in 2023 een bedrag vrij van 147 miljoen euro. Van dit bedrag gaat 73,5 miljoen euro naar de scholingssubsidie SLIM in de periode 2024-2027.

Ingangsdatum: 1 januari 2024

## 🏠 Werkkostenregeling

De eerste schijf van de vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt verlaagd van 3% (in 2023) naar 1,92% in 2024.

Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2024

## 🔍 Wet herziening bedrag ineens

De maatregel waarbij gepensioneerden een deel van hun pensioen als 'bedrag ineens' kunnen opnemen, is uitgesteld tot (minstens) 1 juli 2024. Op deze manier kunnen uitvoerders zich hier goed op voorbereiden en deelnemers tijdig informeren.

Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2024

## 🚚 Mobiliteit werknemers

Op basis van het Besluit werkgebonden personenmobiliteit moeten organisaties met 100 of meer werknemers voortaan jaarlijks, uiterlijk 30 juni, een rapportage gaan indienen met gegevens over woon-werkmobiliteit en zakelijke mobiliteit in het kalenderjaar daarvoor. Organisaties kunnen op vrijwillige basis al gegevens indienen bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO).

Behandeling: 2024

## 📅 Vereenvoudiging verlofstelsel

Het verlofstelsel wordt vereenvoudigd en overzichtelijker gemaakt. Doelen, aanvraagtermijnen en opnameperiodes van de verschillende verlofstelsels zoals het geboorteverlof, het zorgverlof en het ouderschapsverlof worden gelijkgetrokken.

## Invloed verkiezingen op wetswijzigingen

Het kabinet is demissionair. De verkiezingen voor een nieuwe regering vinden plaats in november 2023. Een demissionair kabinet mag alleen lopende zaken afhandelen en geen belangrijke politieke beslissingen nemen. In september 2023 zijn echter de meeste wetsvoorstellen die relevant zijn voor HR niet controversieel verklaard. Dit betekent dat de behandeling van de nieuwe wetgeving doorloopt. Ook zijn op Prinsjesdag enkele nieuwe plannen gepresenteerd waar brede steun voor is in de Tweede Kamer, zoals de verhoging van de onbelaste reiskostenvergoeding.

Geschrap!

## 🗑️ Streep door compensatie transitievergoeding bij beëindiging vanwege ziekte werkgever

Op Prinsjesdag werd bekend dat er geen compensatieregeling komt voor de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging vanwege ziekte van de werkgever. Reden is dat het niet mogelijk is gebleken om tot een werkbaar sociaal-medisch kader te komen voor beoordeling van de ziekte van de werkgever.

Verlenging per maart 2024

## ⚠️ Speciale status Oekraïners naar verwachting verlengd

Werkgevers kunnen een Oekraïense vluchteling in loondienst nemen, zonder dat daarvoor een tewerkstellingsvergunning hoeft te worden aangevraagd. Vanwege het voortduren van het conflict wordt de vrijstellingsmogelijkheid waarschijnlijk verlengd tot maart 2025.

Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2025

## 👤 WW-premie en overwerk

Momenteel moeten werkgevers de hoge WW-premie betalen, als blijkt dat een werknemer méér dan 30 procent overwerk heeft uitgevoerd t.o.v. de uren in zijn contract. Er geldt een uitzondering op deze regel voor werknemers met een contract van meer dan 35 uur per week. Deze grens wordt verlaagd naar 30 uur per week.

Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2025

## 👤 Certificeringsplicht voor uitzendbureaus

De regering wil een certificeringsplicht invoeren voor intermediairs. Het wetsvoorstel moet de positie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten beter beschermen. Ook moet het zorgen voor een gelijk speelveld voor inleners en uitleners die zich niet aan de regels houden van de markt weren.

Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2025

## 👤 Aanpak schijnzelfstandigheid

De Wet tot instelling van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen staat gepland om in te gaan in 2025. In het kader van de aanpak van schijnzelfstandigheid staat de Wet tot wijziging van de definitie van het begrip arbeidsrelatie ook voor 2025 gepland, evenals de opheffing van het handhavingsmoratorium.

Ingangsdatum: nog niet bekend

## 📄 Onbelast verstrekken ov-abonnementen wordt eenvoudiger

Onderzocht wordt hoe het onbelast verstrekken van ov-abonnementen eenvoudiger kan worden gemaakt. Hoe de vrijstelling eruit komt te zien, wordt de komende tijd bekend.

Ingangsdatum: nog niet bekend

## 👤 Gelijke kansen bij werving en selectie

Het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie verplicht werkgevers en intermediairs om op papier te zetten hoe zij discriminatie bij werving en selectie voorkomen. Het voorstel ligt bij de Eerste Kamer.

Ingangsdatum: nog niet bekend

## 🔄 Verplicht een ver trouwenspersoon

Er is een wetsvoorstel ingediend dat bedrijven met meer dan 10 werknemers verplicht om werknemers toegang te geven tot een vertrouwenspersoon. Het voorstel ligt bij de Eerste Kamer.

Ingangsdatum: nog niet bekend

## 👤 Gelijke beloning van vrouwen en mannen

Op basis van het wetsvoorstel Gelijke beloning van vrouwen en mannen worden werkgevers verplicht om aan te tonen dat in de organisatie gelijk loon voor gelijk werk wordt betaald. Het voorstel ligt bij de Tweede Kamer.

Ingangsdatum: nog niet bekend

## 🗨️ Afspraken over bereikbaar zijn buiten werktijd

Het Wetsvoorstel Aangaan gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd moet regelen dat werkgevers en werknemers afspraken maken over niet bereikbaar zijn buiten werktijd. Het voorstel ligt bij de Tweede Kamer.

Ingangsdatum: nog niet bekend

## 🔄 Meer zekerheid flexwerkers

Het wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers wil meer zekerheid creëren voor oproepkrachten, uitzendkrachten en tijdelijke arbeidskrachten en de verschillen tussen vast en flex verkleinen. De beoogde nieuwe regels schaffen o.a. het nulurencontract af en verkorten Fase A en B in uitzendcontracten. Ook wordt de ketenregeling aangescherpt. Het voorstel is in juli 2023 ter internetconsultatie aangeboden.

Ingangsdatum: nog niet bekend

## 🔒 Hervorming van het concurrentiebeding

Er is een wetsvoorstel ingediend om het concurrentiebeding moderner te maken. De bedoeling van het voorstel is dat werkgevers het concurrentiebeding niet meer onnodig gebruiken, bijvoorbeeld om personeel aan zich te binden.

Beoogde ingangsdatum: 2027

## 👶 Gratis kinderopvang

De regering was van plan de kinderopvang vrijwel gratis te maken per 2025. Maar in de Voorjaarsnota kwam naar voren dat dit plan is uitgesteld naar 2027, vanwege het personeelstekort in de sector en een tekort aan plekken.

Blijf met TOP HR desk up-to-date met de laatste wetswijzigingen. Bekijk hier onze website met onze uitgebreide dienstverlening. Outsourcen van jouw volledige HR en salarisadministratie?

[Bekijk hier onze dienstverlening](#)



Bron: XperthR

## Recente wetswijzigingen

Welke wetswijzigingen zijn er al in werking getreden? Per 1 juli 2023 zijn de volgende wijzigingen in werking getreden:

### Wet toekomst pensioenen

De sociale partners en pensioenuitvoerders krijgen 4 jaar de tijd om pensioenregelingen aan te passen aan de nieuwe wetgeving, dus tot 1 juli 2027.

### Loondoorbetaling zieke AOW-gerechtigde werknemer

Voor ziektegevallen van AOW-gerechtigde werknemers die op of na 1 juli 2023 (zijn) ontstaan, geldt voortaan de in de wet opgenomen termijn van 6 weken. Dit was tijdelijk 13 weken.

### Nieuwe regeling voor thuiswerkende grensarbeiders

De coronamaatregel dat grensarbeiders thuis konden werken zonder dat dit gevolgen zou hebben voor hun sociale zekerheid is gestopt per 1 juli 2023. Sinds 1 juli 2023 geldt dat de socialezekerheidswetgeving van het vestigingsland van de werkgever van toepassing kan blijven, als de thuiswerker minder dan 50% thuiswerkt in zijn of haar woonland.

