

Regels arbeidstijden jongeren aangescherpt

De regels voor kinderarbeid zijn gemoderniseerd en aangescherpt. Kinderen krijgen meer mogelijkheden voor bijbaantjes en vakantiewerk. Aan de andere kant worden de voorwaarden voor werken in de horeca strenger.

Ingangsdatum: 18 november 2024

Rapportage diversiteit en inclusie

In januari 2023 is de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in werking getreden. Sinds 1 januari 2024 moeten grote bedrijven hierdoor gaan rapporteren over ESG-thema's (ESG staat voor Environmental, Social & Governance), zoals diversiteit en inclusie, gendergelijkheid, werknemersrechten, vrijwilligerswerk en de inzet van flexibel personeel. Deze verplichting gaat geleidelijk aan voor meer bedrijven gelden. Beursgenoteerde sme's (de zogenaamde small- en mediumsized enterprises) gaan onder de verplichtingen van de CSRD vallen, met uitzondering van 'micro-enterprises'. Zij moeten vanaf boekjaar 2026 (publicatie in 2027) gaan rapporteren.

Ingangsdatum: stapsgewijs

Vereenvoudiging verlofstelsel

Het verlofstelsel wordt vereenvoudigd en overzichtelijker gemaakt. Doelen, aanvraagtermijnen en opnameperiodes van de verschillende verlofregelingen zoals het geboorteverlof, het zorgverlof en het ouderschapsverlof worden gelijkgetrokken. Daarnaast wordt gekeken hoe arbeid en zorg het beste kan worden gecombineerd. Gekeken wordt of kortdurend en langdurend zorgverlof kan worden samengevoegd tot 'mantelzorgverlof'. De SER werkt aan een advies hierover.

Behandeling plannen: 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 en uitleners die zich niet aan de regels houden van de markt weren. De overgangsmaatregelen in het wetsvoorstel moeten uitleners stimuleren om hun aanvraag voor toelating vóór 1 juli 2025 in te dienen en (uiterlijk) vanaf de aanvraag het normenkader na te leven.

Beoogde ingangsdatum: begin 2026

Wet herziening bedrag ineens

De maatregel waarbij gepensioneerden een deel van hun pensioen als 'bedrag ineens' kunnen opnemen, is uitgesteld tot (minstens) 1 juli 2025. Op deze manier kunnen uitvoerders zich hier goed op voorbereiden en deelnemers tijdig informeren.

Beoogde ingangsdatum: niet eerder dan 1 juli 2025

Wetswijzigingen per 1 januari 2025

De volgende wetswijzigingen zijn momenteel actueel.

We werken de poster regelmatig bij er kan altijd iets wijzigen

Verduidelijking verschil werknemer en zzp'er (Vbar)

Het wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties (Vbar) moet gaan verduidelijken wat in het Burgerlijk Wetboek wordt bedoeld met 'werken in dienst van'. Deze norm wordt tot nu toe vooral in rechtspraak ingevuld. De norm is in het voorstel aan de hand van de jurisprudentie teruggebracht tot drie criteria, namelijk werkinhoudelijke ondergeschiktheid, organisatorische inbedding en werken voor eigen rekening en risico. Het kabinet is daarnaast van plan vanaf 1 januari 2025 weer volledig te gaan handhaven op schijn- zelfstandigheid op basis van de Wet DBA.

Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2025

Laag WW-tarief bij overwerk

Per 1 januari 2025 geldt het lagere WW-tarief bij overwerk voor werknemers met een vast contract van gemiddeld meer dan 30 uur per week. Hierdoor krijgen werkgevers meer mogelijkheden om werknemers met een groot vast contract flexibeler in te zetten tegen de lage WW-premie.

Ingangsdatum: 2025

Anoniem melden misstanden bij werkgever

In februari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders deels ingegaan. Anoniem melden van misstanden bij de werkgever is ook opgenomen in de wet, maar die wetswijziging is nog niet in werking getreden. De regering onderzoekt op dit moment op welke wijze het anoniem melden kan worden vormgegeven. De conceptregeling bepaalt aan welke eisen de interne meldprocedure voor het anoniem melden van misstanden bij de werkgever moet voldoen. Ook regelt de maatregel aan welke eisen de functionarissen moeten voldoen die de meldingen in behandeling nemen. In de zomer van 2024 is de internetconsultatie van dit besluit afgerond.

Beoogde ingangsdatum: niet zeker

LIV en LKV afgeschaft

Op 1 januari 2025 wordt het LIV afgeschaft. In 2025 vindt nog wel de betaling plaats van het LIV over 2024. Op 1 januari 2025 worden eveneens de bedragen van het LKV oudere werknemer verlaagd. Per 2026 wordt het LKV oudere werknemer afgeschaft. Vanaf 2025 worden de voorwaarden verruimd van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer. Daarnaast is het kabinet van plan het LKV doelgroep banenafpraak te vereenvoudigen per 1 januari 2026.

Beoogde ingangsdatum: 2025/2026

Verplicht een vertrouwenspersoon

Er is een wetsvoorstel ingediend dat bedrijven met meer dan 10 werknemers verplicht om werknemers toegang te geven tot een vertrouwenspersoon.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Gelijke beloning van vrouwen en mannen

Op 6 juni 2023 is een nieuwe EU-richtlijn (2019/1152) in werking getreden die beloningsdiscriminatie tussen mannen en vrouwen moet voorkomen. Lidstaten moeten uiterlijk op 7 juni 2026 aan de richtlijn voldoen. Het wetsvoorstel tot implementatie van deze richtlijn in de Nederlandse wet is nog in de maak. Het initiatiefvoorstel Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen dat al op 7 maart 2019 in Nederland was ingediend, voldoet (nog) niet volledig aan de verplichtingen uit de EU-Richtlijn.

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.

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 kabinet wil nulurencontracten vervangen door een 'bandbreedtecontract'.

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. In het wetsvoorstel staat dat de nieuwe regels niet zullen gelden voor bedingen die zijn overeengekomen vóór 1 januari 2025.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Versobering compensatie transitievergoeding na 2 jaar ziekte

Sinds 1 april 2020 worden alle werkgevers gecompenseerd voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij ontslag van een twee jaar zieke werknemer. Deze compensatieregeling wordt vanaf 1 juli 2026 beperkt tot kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers). Werkgevers met 25 of meer werknemers worden vanaf dat niet meer gecompenseerd.

Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2026

Eerlijker inkomen

Het wetsvoorstel Wet eerlijker inkomen bepaalt dat het minimumloon jaarlijks 5% stijgt. Eendoel is dat het minimumloon 60% van het gemiddelde loon bedraagt. Dankzij de koppeling aan het minimumloon stijgen de uitkeringen en de AOW dan evenredig mee.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Personeelsbehoud bij crises

Het kabinet werkt aan het wetsvoorstel Personeelsbehoud bij Crisis. Op basis van die wet kunnen werkgevers hun werknemers behouden tijdens crises (die buiten het reguliere ondernemersrisico vallen), door hun werknemers dan tijdelijk te herplaatsen binnen hun bedrijf. Ook kunnen werkgevers hun werknemers tijdelijk minder laten werken, en daarbij een loonsubsidie aanvragen.

Beoogde ingangsdatum: nog niet bekend

Vereenvoudiging WW

Het kabinet wil de WW aanpassen. Daarvoor worden verschillende varianten uitgewerkt in afstemming met onder andere UWV en de sociale partners.

Beoogde ingangsdatum: nog niet bekend

Gratis kinderopvang

De regering was van plan de kinderopvang vrijwel gratis te maken per 2025. Dit plan is echter uitgesteld naar 2027, vanwege het personeelstekort in de sector en een tekort aan plekken.

Beoogde ingangsdatum: 2027

Minimumloon per 1 januari 2025

Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€ 14,06
20 jaar	€ 11,25
19 jaar	€ 8,44
18 jaar	€ 7,03
17 jaar	€ 5,55
16 jaar	€ 4,85
15 jaar	€ 4,22

Schoolvakanties 2025 – Halfjaar 1

Schoolvakanties 2025

Soort vakantie	Regio	Vakantieperiode
Kerstvakantie	Alle regio's	21 december 2024 t/m 5 januari 2025 (week 52 en 1)
	Noord	15 februari t/m 23 februari 2025 (week 8)
Voorjaarsvakantie	Midden	22 februari t/m 2 maart 2025 (week 9)
	Zuid	22 februari t/m 2 maart 2025 (week 9)
Meivakantie	Alle regio's	26 april t/m 4 mei 2025 (week 18)
	Noord	12 juli t/m 24 augustus 2025 (week 28)
Zomervakantie	Midden	19 juli t/m 31 augustus 2025 (week 29)
	Zuid	5 juli t/m 27 augustus 2025 (week 27)

Let op!

De schoolvakanties kunnen per school verschillen.

