

Wetswijzigingen per 1 januari 2024

De volgende wetswijzigingen staan voor de komende tijd op stapel.

Onbelaste reiskostenvergoeding omhoog

De maximale onbelaste reiskostenvergoeding voor zakelijk gemaakte reiskosten gaat naar 23 eurocent per kilometer. De onbelaste thuiswerkvergoeding gaat waarschijnlijk ook omhoog, naar € 2,35. Dit wordt vermoedelijk bekendgemaakt in december 2023.

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.

Ingangsdatum: 1 januari 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).

Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2024

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.

Beoogde ingangsdatum: begin 2026

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.

Behandeling: 2024

Deze poster is gemaakt, terwijl de kabinetsformatie nog loopt. We werken de poster regelmatig bij, bijvoorbeeld als een wetsvoorstel wordt gewijzigd of niet doorgaat.

Rapportage diversiteit en inclusie

In januari 2023 is de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in werking getreden. Vanaf 2024 moeten bedrijven gaan rapporteren over ESG-thema's. Een van die thema's betreft 'social' en daaronder valt het voeren van een diversiteitsbeleid. Deze verplichting gaat geleidelijk aan voor meer bedrijven gelden.

Ingangsdatum: 1 januari 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 is de vrijstellingsmogelijkheid verlengd tot 4 maart 2025.

Verlengd tot 4 maart 2025

Verduidelijking verschil werknemer en zzp'er

Het wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties 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.

Beoogde ingangsdatum: 1 juli 2025

LIV afgeschaft

Het wetsvoorstel wijziging Wet tegemoetkomingen loondomein schaft het lage-inkomensvoordeel (LIV) per 1 januari 2025 af vanwege de beperkte effectiviteit van deze regeling. Daarnaast voert dit wetsvoorstel drie wijzigingen door in de werking van de loonkostenvoordelen (LKV). Het LKV voor de oudere werknemer wordt stapsgewijs per 2026 afgeschaft, omdat dit loonkostenvoordeel ook niet effectief is gebleken.

Beoogde ingangsdatum: 2025/2026

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

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.

Ingangsdatum: nog niet bekend

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

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

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.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Uitstel compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte

Het is de bedoeling dat kleine werkgevers een compensatie kunnen gaan aanvragen voor de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging door hun ziekte. Omdat nog geen passende oplossing voor de uitvoering is gevonden, is de regeling al een paar keer uitgesteld.

Ingangsdatum: op zijn vroegst in 2024

Maatregelen werken als zelfstandige

Het kabinet heeft bekendgemaakt dat de Belastingdienst uiterlijk vanaf 1 januari 2025 weer écht gaat handhaven op schijnconstructies. Kabinet aangekondigd dat het de maatregelen in 2024 verder zal uitwerken. In XpertHR vind je de laatste updates hierover.

Ingangsdatum: nog niet bekend

Eerlijker inkomen

Het wetsvoorstel Wet eerlijker inkomen bepaalt dat het minimumloon jaarlijks 5% stijgt. Einddoel 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

30%-regeling aan banden gelegd

Met ingang van 1 januari 2024 is de 30%-regeling nog uitsluitend fiscaal gericht vrijgesteld als die niet meer bedraagt dan 30% van de Balkenendenorm.

Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2024

Wet herziening bedrag ineens

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

Beoogde ingangsdatum: 1 januari 2025

Minimumloon per 1 januari 2024

Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€ 13,27
20 jaar	€ 10,62
19 jaar	€ 7,96
18 jaar	€ 6,64
17 jaar	€ 5,24
16 jaar	€ 4,58
15 jaar	€ 3,98

Zie: [Tabellen minimumloon](#)

Schoolvakanties 2024 – Halfjaar 1

Schoolvakanties 2024–2025		
Soort vakantie	Regio	Vakantieperiode
Kerstvakantie	Alle regio's	23 december 2023 t/m 7 januari 2024 (week 52 en 1)
	Noord	17 februari t/m 25 februari 2024 (week 8)
Voorjaarsvakantie	Midden	17 februari t/m 25 februari 2024 (week 8)
	Zuid	10 februari t/m 18 februari 2024 (week 7)
Meivakantie	Alle regio's	27 april t/m 5 mei 2024 (week 18)
	Noord	20 juli t/m 1 september 2024 (week 30)
Zomervakantie	Midden	13 juli t/m 25 augustus 2024 (week 29)
	Zuid	6 juli t/m 18 augustus 2024 (week 28)

Benieuwd hoe XpertHR jouw werk vergemakkelijkt? Kijk op xperthr.nl.

Let op!

Voor de herfst- en voorjaarsvakantie geeft het ministerie van OCW slechts adviesdata. Vraag dus bij de school na op welke dagen deze gesloten is in verband met vakantie.

