

WIJZIGINGEN IN 2024

De volgende wijzigingen op het gebied van arbeidsrecht zijn bekend voor 2024:



Invoering van het wettelijk minimumloon per uur
Vanaf 1 januari 2024 is het wettelijk minimumloon per uur ingevoerd (13,27 bruto per uur vanaf 21 jaar). Hierdoor verdwijnen de vaste minimum maand-, week- en daglonen en zijn werkgevers verplicht om werknemers per uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Dit betekent dat het loon in een betaalperiode minstens het wettelijk uurloon vermenigvuldigd met het aantal werkuren moet bedragen.



Rapportageverplichting CO2-uitstoot mobiliteit
Iedere onderneming met 100 of meer werknemers is per 1 juli 2024 verplicht om te rapporteren aan de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland over het zakelijke verkeer en het woon-werkverkeer van haar werknemers. Eerder zou deze verplichting ingaan op 1 januari 2024.



Versobering van de 30%-regeling
De Eerste Kamer heeft in december 2023 het voorstel tot het versoberen van de 30%-regeling aangenomen. Dit betekent ten eerste dat de regeling vanaf 1 januari 2024 direct gedurende een looptijd van vijf jaar stapsgewijs wordt afgebouwd naar een 10%-regeling. De eerste 20 maanden van de looptijd kan nog 30% van het loon onbelast worden vergoed, in de volgende 20 maanden daalt dit naar 20% en de laatste 20 maanden naar 10%. Deze afbouw is niet van toepassing op situaties waarin vóór 1 januari 2024 al gebruik werd gemaakt van de 30%-regeling. Ten tweede wordt de 30%-regeling afgetopt op de WNT-norm. Bij een hoger salaris is over het meerdere geen belastingvrije vergoeding toegestaan. Voor situaties waarin de 30%-regeling al in december 2022 werd toegepast geldt er overgangsrecht, waardoor dit salarismaximum vanaf 2026 gaat gelden.



Verval goedkeuring modelovereenkomst voor zzp'ers
De Belastingdienst heeft – in het licht van het Deliveroo-arrest – per 1 januari 2024 de goedkeuring ingetrokken van de modelovereenkomst ‘vrije vervanging’. Als dit model wordt gebruikt is het advies om te kijken of een andere modelovereenkomst passend is.



Vrijstelling OV-kaart van loonheffing
Het verstrekken en vergoeden van een ov-kaart (abonnement of voordeelurenkaart) is – onder voorwaarden – per 1 januari 2024 vrijgesteld van loonheffing. De werknemer dient deze kaart wel ook zakelijk te gebruiken.



Pensioenopbouw vanaf 18 jaar
Onderdeel van de Wet toekomst pensioenen is dat per 1 januari 2024 de toetredingsleeftijd voor pensioenopbouw wordt gewijzigd van 21 naar 18 jaar.



Vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR)
In 2023 gold een tijdelijke uitbreiding van de WKR, namelijk 3% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Deze uitbreiding om investeringen aan te moedigen is in 2024 niet langer geldig. De vrije ruimte in de WKR wordt verlaagd van 3% naar 1,92% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Boven de € 400.000 geldt een percentage van 1,18%.



Afschaffing van het STAP-budget
Het STAP-budget is per 1 januari 2024 afgeschaft.



Interne meldregeling klokkenluiden
Al vanaf 17 december 2023 moeten ook werkgevers in de private sector met 50 – 249 werknemers de interne meldregeling hebben bijgewerkt aan de Wet Bescherming Klokkenluiders (grotere werkgevers moesten dit al). Dit betekent onder andere een update van het type misstanden dat men kan melden, de wijze waarop men kan melden en de termijnen die gelden voor een ontvangstbevestiging en statusupdate.

MINIMUM / MAXIMUMBEDRAGEN 2024

Zoals gebruikelijk vindt er ook een aantal indexaties plaats:

	2023	2024
WNT-bezoldiging	€ 223.000,- bruto	€ 233.000,- bruto
Maximum transitievergoeding	€ 89.000,- bruto	€ 94.000,- bruto
Maximum pensioengevend loon	€ 128.810,- bruto	€ 137.800,- bruto
Wettelijk minimumloon (vanaf 21 jaar)	€ 1.995,- bruto per maand € 460,40 bruto per week € 92,08 bruto per dag (per 1 juli 2023)	€ 13,27 bruto per uur
Maximum dagloon	€ 264,57 bruto per dag (per 1 juli 2023)	€ 274,44 bruto per dag
Onbelaste thuiswerkvergoeding	€ 2,15 per dag	€ 2,35 per dag
Onbelaste reiskostenvergoeding	€ 0,21 per km	€ 0,23 per km

Let uiteraard ook op eventuele cao-verhogingen!

MOGELIJKE VERDERE WIJZIGINGEN

Ook is er een aantal wetsvoorstellen in behandeling:



Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden
In het voorjaar van 2024 wordt dit wetsvoorstel behandeld dat tot doel heeft te verduidelijken wanneer iemand als zelfstandige of als werknemer werkt.



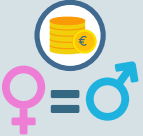
Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer
Dit wetsvoorstel dat wordt behandeld in de Eerste Kamer houdt een verplichtstelling van een vertrouwenspersoon (intern of extern) in voor werkgevers met minimaal 10 werknemers.



Hervorming van het concurrentiebeding
Op 2 juni 2023 is het wetsvoorstel ‘hervorming concurrentiebeding’ aangekondigd. Dit voorstel – dat nog moet worden uitgewerkt – heeft tot doel om het gebruik van concurrentiebedingen verder te beperken om de doorstroom op de arbeidsmarkt makkelijker te maken.



Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers
Op 3 april 2023 is het wetsvoorstel ‘meer zekerheid flexwerkers’ aangekondigd. Het wetsvoorstel geeft strengere regels voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten (waaronder de ketenregeling), versterkt de positie van uitzendkrachten en wil nulurencontracten afschaffen.



Wet gelijke beloning van mannen en vrouwen
Dit wetsvoorstel dat bij de Tweede Kamer ligt beoogt een gelijke beloning van mannen en vrouwen. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen zal (voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers) onder meer een verplichting tot informatieverstrekking gelden dat ziet op de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in vergelijkbare functies.



Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie
Dit wetsvoorstel is op 14 maart 2023 aangenomen door de Tweede Kamer en ligt nu bij de Eerste Kamer. Het wetsvoorstel beoogt arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie te voorkomen, doordat werkgevers onder andere een werkwijze gericht op voorkoming hiervan moeten instellen.



Wetsvoorstel wijziging re-integratieverplichtingen tweede ziektejaar werknemers kleine en middelgrote werkgevers
Met dit wetsvoorstel wordt beoogd dat kleine en middelgrote werkgevers eerder duidelijkheid krijgen tot welk moment de eigen functie van de arbeidsongeschikte werknemer beschikbaar moet blijven. De internetconsultatie hiervan is op 24 november 2023 gesloten.