
MEMORANDUM

Datum: December 2024
Van: Vestius Advocaten
Betreft: Relevante HR updates en wetsvoorstellen in 2025

UPDATES

1. Afschaffing handhavingsmoratorium

- Met ingang van 1 januari 2025 wordt het handhavingsmoratorium door de Belastingdienst van de Wet DBA opgeheven. Dit betekent dat de Belastingdienst vanaf die datum weer zal gaan handhaven op schijnzelfstandigheid.
- Er zal een overgangperiode van één jaar gelden waarin geen boetes zullen worden opgelegd. Dit geldt voor zowel verzuim- als vergrijpboetes. Organisaties krijgen dan eerst een waarschuwing van de Belastingdienst voordat een boekenonderzoek volgt. De Belastingdienst zal ook niet met terugwerkende kracht voor 1 januari 2025 naheffingen of correcties opleggen, behalve bij kwaadwillendheid.
- Verder zullen de modelovereenkomsten per 1 januari 2025 uitgefaseerd worden en zal de Belastingdienst geen modelovereenkomsten meer goedkeuren. Goedgekeurde modelovereenkomsten blijven geldig tot eind 2029.

2. Maximale transitievergoeding

- Zoals elk jaar zal ook per 1 januari 2025 de maximale transitievergoeding geïndexeerd worden. Per 1 januari 2025 stijgt de maximale transitievergoeding naar € 98.000.

3. Verhoging onbelaste thuiswerkkostenvergoeding

- De belastingvrije thuiswerkkostenvergoeding per thuisgewerkt dag(deel) gaat vanaf 1 januari 2025 van € 2,35 naar € 2,40.

4. Verhoging minimumuurloon

Sinds 1 januari 2024 wordt het minimumloon niet langer vastgesteld als een bedrag per maand, maar als een minimumuurloon. Het minimumuurloon voor werknemers van 21 jaar en ouder wordt met ingang van 1 januari 2025 verhoogd naar € 14,06 bruto per uur. De volgende herziening volgt op 1 juli 2025.

5. Premiedifferentiatie WW

- Sinds de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020 betalen werkgevers een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge premie voor flexibele contracten. In 2025 gelden de volgende premiepercentages:
 - a. Lage WW-premie: van 2,64% naar 2,74%;
 - b. Hoge WW-premie: van 7,64% naar 7,74%.

Vestius Advocaten B.V. | Postbus 20550, 1001 NN Amsterdam | Herengracht 566, 1017 CH Amsterdam |
T +31 20 521 06 90 | F +31 20 521 06 99 | www.vestius.com

Dit bericht kan vertrouwelijke informatie bevatten of informatie die valt onder ons beroepsgeheim. Indien u niet de geadresseerde van dit bericht bent, verzoeken wij u het te vernietigen zonder van de inhoud kennis te nemen en de inhoud ervan niet te gebruiken, te kopiëren of onder derden te verspreiden. Vestius Advocaten is een handelsnaam van Vestius Advocaten B.V., gevestigd te Amsterdam. Alle diensten en (andere) werkzaamheden worden verricht op basis van een overeenkomst van opdracht met Vestius Advocaten. Op alle werkzaamheden zijn de algemene voorwaarden van Vestius Advocaten van toepassing. Daarin is een beperking van de aansprakelijkheid opgenomen. De voorwaarden worden op verzoek kosteloos toegezonden en zijn te raadplegen op onze website: <http://www.vestius.nl/http://www.vestius.com/nl/algemenevoorwaarden.aspx>

- Heeft een vaste werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% overgewerkt, dan geldt dat de werkgever conform het huidige recht met terugwerkende kracht alsnog gehouden is de hoge WW-premie af te dragen. Tot 1 januari 2025 zijn van deze regeling uitgezonderd contracten van gemiddeld 35 uur per week of meer. Per 1 januari 2025 worden ook contracten van gemiddeld 30 uur per week of meer van deze regeling uitgezonderd. Dit verruimt de mogelijkheden voor overwerk door personeel in een vast contract zonder verhoging van de werkgeverslasten.

6. AOW-leeftijd

- In 2025 bedraagt de AOW-leeftijd 67 jaar.

7. Onbelast OV-abonnement

- In het Belastingplan voor 2025 is de gerichte vrijstelling voor OV-abonnementen verduidelijkt. Een OV-abonnement mag onbelast aan een werknemer worden verstrekt voor binnenlandse en buitenlandse reizen, mits de OV-kaart ook voor zakelijke reizen gebruikt wordt. Dit betekent dat de gerichte vrijstelling niet geldt voor een OV-kaart die uitsluitend voor privéreizen wordt gebruikt, maar wel voor privéreizen met een OV-kaart die óók voor zakelijke reizen wordt gebruikt (bijvoorbeeld voor woon-werkverkeer).

8. Werkkostenregeling ('WKR')

- Naar verluidt wordt de vrije ruimte in de WKR over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom in 2025 uitgebreid van 1,92% naar 2%. De vrije ruimte van 1,18% over het meerdere van de fiscale loonsom boven € 400.000 blijft ongewijzigd.

WETSVOORSTELLEN

Hieronder zullen, naast de drie conceptwetsvoorstellen voor een herzien arbeidsmarktbeleid, ook andere aanhangige arbeidsrechtelijke wetsvoorstellen worden toegelicht.

Wetsvoorstellen voor een herzien arbeidsmarktbeleid

1. Wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties ('VBAR')

- Op 6 oktober 2023 is het wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' in internetconsultatie gegaan. Het doel van deze wet is om tot een duidelijk(er) toetsingskader voor arbeidsrelaties te komen, met als doel schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Aanvankelijk wilde het kabinet de open geformuleerde norm 'in dienst van' uit artikel 7:610 BW aan de hand van een drietal hoofdelementen structureren: werkinhoudelijke aansturing (A), organisatorische inbedding (B) en werken voor eigen rekening en risico (C). De elementen A en/of B wijzen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst en C op zelfstandig ondernemerschap. Wanneer A en/of B en C in balans zijn, wordt naar extern ondernemerschap (C+) gekeken. Verder wordt een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst geïntroduceerd bij een uurtarief lager dan EUR 32,24. Wanneer een werkende een lager uurtarief kan aantonen, is er een vermoeden van een arbeidsovereenkomst en is het aan de werkgever om te bewijzen dat er geen arbeidsovereenkomst is.
- Het ABC-model heeft inmiddels plaatsgemaakt voor de WZOP-toets. In deze toets zijn de criteria voor werkinhoudelijke aansturing en organisatorische inbedding samengevoegd tot indicaties voor werknemerschap. Hiertegenover staan contra-indicaties voor intern zelfstandig ondernemerschap. Pas als werknemerschap en intern zelfstandig ondernemerschap in evenwicht zijn, wordt ondernemerschap in bredere zin in de beoordeling meegenomen.

- De Raad van State heeft inmiddels kritisch geadviseerd over het aangepaste voorstel, omdat het toetsingskader en de criteria nog te onduidelijk zijn. Geadviseerd is het wetsvoorstel aan te passen.
- De beoogde inwerkingsdatum is 1 januari 2026. Het is de vraag of deze datum gehaald gaat worden.

2. Wetsvoorstel voor meer zekerheid flexwerkers

- Uitgangspunt bij de voorgestelde wijzigingen is dat bij structureel werk een vast contract hoort. Daarnaast dient het perspectief op het verkrijgen van een contract voor onbepaalde tijd te worden vergroot. Dat resulteert in de volgende aanpassingen:
 - I) Nulurencontracten worden vervangen door basiscontracten met een minimumaantal (betaalde) uren.
 - II) De tussenpoos van zes maanden voor de ketenregeling wordt vervangen door een administratieve vervaltermijn van 5 jaar (ook voor fase A en B uitzending) en afwijkingmogelijkheden bij cao voor wat betreft de duur en het aantal contracten, worden beperkt. Bij cao kan wel nog worden afgeweken van het aantal contracten voor opvolgend werkgevers.
 - III) Voor uitzendkrachten zullen de uitzendfasen worden verkort. Fase A gaat naar 78 weken en fase B gaat van 6 contracten in 4 jaar naar 6 contracten in 2 jaar. Ook wordt concurrentie op arbeidsvoorwaarden teruggedrongen omdat slechts nog bij cao kan worden afgeweken indien het totaal aan arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig is en het loon niet minder.
 - IV) Scholieren en studenten met een bijbaan kunnen wel als oproepkracht werkzaam blijven. Ook blijft voor deze groep de tussenpoos voor de ketenregeling op 6 maanden staan.
 - V) Voor seizoenswerk kan bij cao een onderbrekingstermijn van 3 maanden worden afgesproken voor functies die maximaal 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend.
- De Raad van State heeft ook over dit wetsvoorstel kritisch geadviseerd, omdat de voorgestelde wijzigingen kortgezegd de brede problematiek te weinig aanpakken.
- De beoogde inwerkingsdatum is 1 januari 2026.

3. Wetsvoorstel wijziging re-integratieverplichtingen tweede ziektejaar werknemers kleine en middelgrote werkgevers

- Het doel van dit wetsvoorstel is eerdere duidelijkheid over het mogen focussen op spoor 2 en daarmee ook over de mogelijkheid tot vervanging van de zieke werknemer van een kleine of middelgrote werkgever gedurende het tweede ziektejaar:
 - I) Werkgever en werknemer kunnen tot de 52e ziekteweek in onderling overleg terugkeer naar eigen werk (spoor 1) afsluiten. Indien werknemer niet instemt met afsluiting van spoor 1, dan kan de werkgever tot de 42e (!) ziekteweek (vervangende) toestemming vragen aan UWV. Daarvoor is een prognose van de bedrijfsarts over de herstelkansen in de eerste 13 weken van het 2e ziektejaar vereist.
 - II) De werkgever kan bij afsluiting van het eerste spoor een vervanger op de functie van de zieke werknemer aannemen. De werknemer die na het afsluiten van de eerste spoor re-integratie in het tweede jaar alsnog volledig herstelt, heeft slechts recht op terugkeer indien zijn arbeidsplaats nog niet is ingevuld door een werknemer die in dienst

is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde / onbepaalde tijd. Ook als de zieke werknemer herstelt tijdens het tweede ziektejaar, blijft het opzegverbod gedurende 104 weken gelden en bovendien heeft de herstelde werknemer in beginsel aanspraak op zijn reguliere (niet-gekorte) loon.

- Verder introduceert het wetsvoorstel een nieuwe ontslaggrond, de 'j-grond'. Kleine en middelgrote werkgevers kunnen, met instemming van het UWV, op basis van deze ontslaggrond de arbeidsovereenkomst na 104 weken opzeggen van werknemers wiens functie niet meer beschikbaar is nadat het eerste spoortraject is afgesloten en de werknemer in het tweede ziektejaar volledig is hersteld. Ook bij deze ontslaggrond rust op de werkgever de verplichting aan te tonen dat er geen herplaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn.
- De beoogde inwerkingtreding van de wet is nog onbekend. Sinds de start van het kabinet Schoof is er geen verdere ontwikkeling geweest. To be continued.

Overige wetsvoorstellen

Naast voorgaande wetsvoorstellen voor een herzien arbeidsmarktbeleid, zijn er vijf andere relevante wetsvoorstellen:

- **Modernisering concurrentiebeding**
 - Vorig jaar informeerden wij u over de plannen van het kabinet om de inzet van concurrentiebedingen in 2025 aan banden te leggen met de volgende beperkingen:
 - I) Het concurrentiebeding wordt wettelijk begrensd voor de duur van maximaal één jaar na einde arbeidsovereenkomst;
 - II) Het concurrentiebeding moet geografisch worden afgebakend, specifiek en gemotiveerd in het contract;
 - III) De werkgever moet voortaan ook in vaste contracten het zwaarwichtig bedrijfsbelang van een concurrentiebeding motiveren (dit geldt al voor tijdelijke contracten);
 - IV) De werkgever moet in beginsel uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst het concurrentiebeding schriftelijk inroepen indien hij de vertrekkende werknemer hieraan wil houden.
 - Als een werkgever een vertrekkende werknemer aan het concurrentiebeding houdt, moet de werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer. De vergoeding bedraagt 50% van het laatstverdiende maandloon (of een hoger bedrag als dat is overeengekomen), voor elke maand dat het concurrentiebeding wordt ingeroepen. De werkgever dient de volledige vergoeding uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband aan de werknemer te betalen. Hier bestaan ook uitzonderingen op, bijvoorbeeld in geval van een ontslag op staande voet of een ontbinding. Heeft werkgever de vergoeding niet tijdig of niet volledig betaald, dan heeft het beding geen werking.
 - Hoewel het vorige kabinet een kort tijdspad voor ogen had en het wetsvoorstel al in maart 2024 in internetconsultatie is gegaan, is onder het nieuwe kabinet nog onduidelijk hoe het wetgevingstraject er verder uit komt te zien. Wel kan geconcludeerd worden dat het onwaarschijnlijk is dat de regels omtrent het concurrentiebeding al in 2025 zullen worden gewijzigd.
- **Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer**
 - Volgens het wetsvoorstel 'Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer' worden werkgevers met tien of meer werknemers

verplicht om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Dit voorstel is een wijziging van de Arbowet en heeft als doel het terugdringen van ongewenst gedrag en het bevorderen van een veilige werkomgeving.

- De vertrouwenspersoon, die zowel intern als extern kan worden aangesteld, moet voldoende tijd en middelen krijgen om zijn/haar taken uit te voeren. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging heeft instemmingsrecht over de aanstelling van een vertrouwenspersoon.
 - Bovendien beoogt het wetsvoorstel de positie van een (interne) vertrouwenspersoon te versterken door ontslagbescherming te introduceren en basistaken wettelijk vast te leggen.
 - Hoewel het wetsvoorstel al door de Tweede Kamer is aangenomen, ligt het nog ter goedkeuring bij de Eerste Kamer. Zodra hier meer duidelijkheid over is, zullen wij u hierover informeren.
- **Wet invoering rouwverlof**
 - Dit wetsvoorstel introduceert een wettelijk recht op betaald rouwverlof voor werknemers met minderjarige kinderen, wiens partner of kind is overleden. Het doel van de wet is om werknemers te ondersteunen bij het verwerken van hun verlies en tegelijkertijd ziekteverzuim te verminderen. Het rouwverlof zal onderdeel gaan uitmaken van de Wet arbeid en zorg ('WAZO'). Het verlof bedraagt minimaal één keer de arbeidsduur per week, wat bij een fulltime dienstverband neerkomt op vijf werkdagen. Werknemers mogen het verlof flexibel opnemen vanaf de dag van de uitvaart tot één jaar na het overlijden van de partner of het minderjarig kind.
 - De Raad van State heeft op 23 oktober 2024 advies uitgebracht over dit voorstel. De Raad van State merkt op dat het verlofstelsel te complex is en uit zijn twijfels over de beperkte afbakening van de doelgroep, aangezien het voorstel enkel geldt voor werknemers met minderjarige kinderen van wie een partner of kind is overleden. Daarnaast zijn er vraagtekens bij de minimumduur van het rouwverlof. Het advies luidt dan ook om (onderdelen van) het wetsvoorstel deugdelijk te motiveren dan wel te heroverwegen. De Tweede Kamer is dus weer aan zet en een beoogde datum van inwerkingtreding is nog niet bekend.
 - **Personeelsbehoud bij crisis**
 - Het wetsvoorstel Personeelsbehoud bij crisis ('Wpc') maakt deel uit van een breder pakket arbeidsmarkthervormingen. Bedrijven kunnen in crisissituaties die buiten het ondernemersrisico vallen, zoals oorlogen, pandemieën of overstromingen, maximaal 6 maanden gebruikmaken van de instrumenten uit het Wpc. Het doel is om werkgevers snel handelingsperspectief te bieden en werkverlies te voorkomen. Voorwaarde is wel dat over een periode van 2 maanden gemiddeld tenminste 20% minder werk is. Het Wpc biedt de volgende instrumenten aan:
 - Herplaatsing: Werkgevers kunnen eenzijdig tijdelijk de werkzaamheden van werknemers wijzigen door hen in andere functies te plaatsen, met behoud van 100% loonbetaling;
 - Verminderde loonbetaling: Werkgevers krijgen de optie om 10% minder loon te betalen voor niet-gewerkte uren, met de mogelijkheid om loonsubsidie van 65% via het UWV aan te vragen;
 - Combinatie van maatregelen: Een combinatie van herplaatsing en verminderde loonbetaling voor niet-gewerkte uren wordt mogelijk gemaakt.
 - De internetconsultatie is eind juni 2024 gesloten. Of en wanneer het wetsvoorstel in werking zal treden, is voornamelijk onbekend.
 - **Wet overgang van onderneming in faillissement**
 - Als sprake is van een overgang van onderneming, dan gaan – op enkele uitzonderingen na – alle rechten en plichten van werknemers van rechtswege

over op de verkrijgende partij. Eén van de uitzonderingen op deze hoofdregel doet zich voor wanneer de werkgever failliet is verklaard en de onderneming tot de boedel behoort. In dat geval gelden extra voorwaarden en zodra aan deze voorwaarden is voldaan, is de doorstarter niet gebonden aan de hoofdregels bij een overgang van onderneming. Oftewel: het staat een doorstarter dan vrij om te besluiten of, en, zo ja, welke werknemers hij een arbeidsovereenkomst aanbiedt.

- o Wordt het wetsvoorstel wet overgang van onderneming in faillissement aangenomen, dan komt deze uitzondering ingeval van faillissement te vervallen. Is de werkgever failliet verklaard, dan betekent het vervallen van de uitzondering dat de doorstarter alle werknemers van de gefailleerde werkgever een arbeidsovereenkomst moet aanbieden tegen de bestaande arbeidsvoorwaarden. De doorstarter kan hier enkel van afwijken, indien sprake is van economische, technische of organisatorische redenen die leiden tot het verlies van arbeidsplaatsen. In dat geval gelden aanvullende procedurele vereisten. Het wetsvoorstel zou er zodoende voor moeten zorgen dat het beschermingsniveau voor de werknemers zoveel mogelijk aansluit bij de situatie van een overgang van onderneming indien geen sprake is van faillissement.
- o De internetconsultatie is op 22 juli 2024 gesloten. Mogelijk wordt het voorstel nog op punten gewijzigd voordat het aan de Tweede Kamer wordt voorgelegd. Of het wetsvoorstel wet wordt, zullen we op de voet volgen. Bij relevante ontwikkelingen zullen we u uiteraard informeren.