

HR in 2024



WAT IS ER NIEUW?

Reiskostenvergoeding

Per 1 januari gaat de maximale onbelaste reiskostenvergoeding van 21 naar 23 cent per kilometer.

Thuiswerkvergoeding

De maximale onbelaste thuiswerkvergoeding gaat in 2024 omhoog: van €2,15 naar €2,35 per dag.

Minimumuurloon

Met de Wet invoering minimumuurloon gaat het minimumuurloon van €13,27 per uur gelden voor zowel fulltime als parttime medewerkers (36, 38 of 40 uur). Waar dit voorheen nog verschillend was afhankelijk van het aantal contracturen per week.

30% regeling

De 30% regeling wordt v.a. begin 2024 ingeperkt. Waar je in 2023 nog 30% van het loon (5 jaar lang) onbelast kon vergoeden voor de buitenlandse werknemers met bijzondere kennis of talent, zal dit per 2024 gaan veranderen. Het percentage zal over 5 jaar met stappen omlaag gaan (met 30% over de eerste 20 maanden, 20% over de 20 daarop volgende maanden en 10% over de laatste 20). Ook wordt er een maximum gesteld aan het bedrag waarover de 30% regeling toegepast mag worden en zal de partiële belastingplicht komen te vervallen.

Tommy HR

Werkkostenregeling

De vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt per 1 januari van 3% (wat een tijdelijke verhoging was) weer verlaagd naar 1,92% bij een loonsom tot €400.000, en 1,18% v.a. €400.000.

OV-Abonnementen

Het onbelast vergoeden van ov-abonnementen is vereenvoudigd. Ook voor een OV-abonnement waarmee gedeeltelijk zakelijk gereisd wordt, mag nu een vergoeding gegeven worden.

Rapportage verplichting

Voor grotere bedrijven start in 2024 de verplichting om te rapporteren over milieu- en sociale gevolgen van hun activiteiten. Rapportage van zakelijk verkeer van medewerkers (i.v.m. CO2 uitstoot), is daar 1 van. Dit zal stapsgewijs uitgebreid worden en voor steeds meer bedrijven gaan gelden in de loop van 2024/2025/2026.

Pensioen

De minimale deelname leeftijd is verlaagd van 21 jaar naar 18 jaar. En de zogenaamde wachttijd is niet meer toegestaan. Er is nog wel een drempel periode van maximaal 8 weken mogelijk

Premiepercentage

Het gemiddelde premiepercentage van de WGA en Ziektewet zakt ietsjes. Het gem. premieniveau van de WGA zakt van 0,87% naar 0,77% en het gem. percentage van de Ziektewet daalt van 0,66% naar 0,45%.

AOW Leeftijd

De AOW leeftijd stijgt vanaf 1 januari 2024 van 66 jaar en 10 maanden naar 67 jaar.

STAP Budget

Het STAP budget verdwijnt, maar het SLIM budget wordt daarentegen tijdelijk uitgebreid voor MKB ondernemingen.

HR in 2024



WAT KOMT ER NOG AAN ANNO 2024/2025?

Lage-inkomensvoordeel

Naar verwachting zal per 1 januari 2025 het lage-inkomensvoordeel (LIV) komen te vervallen

Loonkostenvoordeel

waarschijnlijk komt per januari 2026 ook het loonkostenvoordeel (LKV) voor werknemers van 56 jaar en ouder te vervallen.

Certificeringsplicht

De beoogde certificeringsplicht voor intermediairs ter bescherming van (buitenlandse) arbeidskrachten, staat gepland om per januari 2025 in werking te treden. Op basis van het huidige wetsvoorstel, zou het certificaat dan al vóór 1 augustus 2024 aangevraagd moeten worden.

Handhaving wet DBA

Ook voor 2025 staat er een strengere handhaving van schijnzelfstandigheid op de planning. Met name het specifiek maken van het onderwerp 'gezag' zou het handhaven van de wet DBA makkelijker moeten gaan maken en gemakkelijker aan moeten tonen of iemand daadwerkelijk als ZZP'er wordt gezien, of toch als werknemer.

Tommy HR

Contact buiten werkuren

Er ligt momenteel een voorstel klaar omtrent strengere regels over de bereikbaarheid van werknemers buiten werkuren, met als doel de vermindering van psychosociale overbelasting van werknemers. Ook de EU houdt zich bezig met dit onderwerp, wat een mogelijke nieuwe richtlijn kan betekenen.

Vertrouwenspersoon

Er komt waarschijnlijk ook een verplichting om een vertrouwenspersoon aan te stellen voor bedrijven vanaf 10 werknemers

Verlofsysteem

Er liggen plannen klaar om het huidige verlofsysteem voor verschillende vormen van verlof (zoals onder meer geboorte-, ouderschaps-, zorgverlof etc.) gaan vereenvoudigen.

Flexwerk

Het wetsvoorstel Meer zekerheid voor flexwerkers moet de verschillen tussen vaste dienst en flexwerken kleiner gaan maken om zo meer zekerheid voor flexwerkers te creëren.

Gelijke lonen

Een verplichting voor bedrijven om te voldoen aan de nieuwe EU richtlijnen over het gelijk belonen van mannen en vrouwen. Deze is richtlijn is inmiddels al in werking getreden, maar lidstaten hebben tot uiterlijk 7 juni 2026 de tijd om hieraan te voldoen.

Concurrentiebeding

Ook wil het kabinet strengere regels voor (en halt roepen van onnodig gebruik van) het concurrentiebeding. In het huidige voorstel wordt o.a. gesproken over het uitsluitend toepassen van de clause bij aantoonbare zwaarwegende belangen. Ook o.a. begrenzing van duur en geografisch gebied en een vergoeding, moeten het gebruik van de clause gaan ontmoedigen

Werving & Selectie

Ook het verplicht inzichtelijk maken van keuzes bij het selectieproces (en hier interne richtlijnen voor opstellen), staat op de agenda. Met oog op gelijke kansen en uitsluiting van discriminatie op de arbeidsmarkt.