

Arbeidsrechtelijke wijzigingen per 1 januari 2021 en vooruitblik

P A L T H E
O B E R M A N
advocaten

Per 1 januari 2021 is er weer het een en ander op arbeidsrechtelijk gebied gewijzigd. Wij hebben de belangrijkste wijzigingen en de te verwachten veranderingen op een rij gezet.



De belangrijkste arbeidsrechtelijke wijzigingen per 1 januari 2021

NOW 3.0

Op 9 december 2020 heeft minister Koolmees aangekondigd dat de geplande versoeringen van de NOW regeling geen doorgang zullen vinden wegens het aanhouden van de coronacrisis. Zo blijft het vergoedingspercentage in het tweede subsidietijdvak (januari t/m maart 2021) gelijk aan het percentage uit het eerste tijdvak (oktober t/m december 2020). Dat betekent dat het maximale vergoedingspercentage 80% van de loonsom bedraagt in plaats van 70%. Daarnaast blijft de loonsomvrijstelling gelijk aan 10%. Ook wordt het minimale omzetverlies om voor de NOW in aanmerking te komen in het tweede tijdvak niet verhoogd naar 30%. Het minimale omzetverlies blijft 20%. Meer weten over de NOW 3.0? Lees het in onze [blog](#).

Vrije ruimte werkkostenregeling omlaag

Via de werkkostenregeling kunnen werkgevers vergoedingen aan werknemers verstrekken zonder dat zij daarover loonheffingen hoeven

te betalen (de “vrije ruimte”). Met ingang van [1 januari 2020](#) bedroeg de vrije ruimte (tijdelijk) 3% van de loonsom t/m € 400.000. Over het meerdere was de vrije ruimte 1,2%. Deze regeling is per 1 januari 2021 gewijzigd. Het percentage voor onbelaste vergoedingen is verlaagd van 3% naar 1,7% van de loonsom t/m € 400.000; van 1,2% naar 1,18% over het meerdere. Het geld dat de overheid hiermee bespaart, wordt ingezet voor de verruiming van de gerichte vrijstelling voor scholingskosten. Klik [hier](#) voor meer informatie over de werkkostenregeling 2021.

Vaste reiskostenvergoeding

Tijdens de coronacrisis in 2020 mochten werkgevers vaste reiskostenvergoedingen onbelast blijven vergoeden aan werknemers op basis van het oude werkpatroon, ook al werden de kosten als gevolg van thuiswerken niet meer (volledig) gemaakt. Deze regeling wordt in ieder geval tot 1 februari 2021 gehandhaafd, onder de voorwaarde dat het vaste vergoedingen betreffen die al vóór 13 maart 2020 waren toegekend.

In januari 2021 komt het kabinet met aanvullende informatie over hoe in de nabije toekomst dient te worden omgegaan met de onbelaste vaste reiskostenvergoeding. Zie [hier](#) de recente Kamerbrief over dit onderwerp.

WW-premie bij overwerk

Sinds 1 januari 2020 betalen werkgevers een hogere WW-premie voor arbeids-overeenkomsten voor bepaalde tijd en een lagere premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (de "[WW-premiedifferentiatie](#)"). Om te voorkomen dat het loont om de hogere premie te omzeilen, heeft de wetgever bepaald dat de hogere premie ook geldt indien achteraf blijkt dat een werknemer binnen één kalenderjaar 30% of meer heeft overgewerkt dan contractueel overeengekomen. Dit om te voorkomen dat partijen contractueel overeenkomen dat werknemer bijvoorbeeld 2 uur per week werkt, om de werknemer vervolgens vele uren extra te laten 'overwerken'. Vanwege de coronacrisis zijn er echter sectoren (zoals de zorg) waar het personeel veel moet overwerken. Reden waarom deze regel [tijdelijk niet geldt voor 2020 en 2021](#). Ook zijn de WW-premiepercentages voor 2021 opnieuw [vastgesteld](#).

Stand van zaken zelfstandigen

Op 16 november 2020 is de [zesde voortgangsbrief](#) 'Werken als zelfstandige' verschenen. In deze brief kondigde minister Koolmees de vervolgstappen aan ten aanzien van de maatregelen op het gebied van werken als zelfstandige. Inmiddels zijn verschillende maatregelen vervallen. Enkel de webmodule resteert. Naar verwachting zal daarmee op 11 januari 2021 een pilot worden gestart. Na een pilotperiode van (ten minste) zes maanden zal een evaluatie volgen en zal een besluit worden genomen over de eventuele introductie van de webmodule. De afbouw van het huidige handavingsmoratorium (onder de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie) start niet eerder dan 1 oktober 2021. Handhaving is tot die tijd opgeschort, tenzij het kwaadwillendheid betreft.

Compensatieregeling transitievergoeding MKB

Per 1 januari 2021 kunnen kleine werkgevers (met minder dan 25 werknemers) die hun onderneming stoppen vanwege pensionering of overlijden compensatie krijgen voor de transitievergoeding die zij aan hun werknemers moeten betalen. De regeling voor compensatie bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte van de werkgever is voorlopig uitgesteld. Lees [hier](#) meer over de compensatieregeling.

Verhoging transitievergoeding

Werknemers hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding wanneer het initiatief voor ontslag bij de werkgever ligt. Voor de berekening hiervan wordt een vaste formule gebruikt, namelijk 1/3e maandsalaris per dienstjaar. De berekening vindt pro rata plaats. De maximale transitievergoeding bedraagt in 2021 € 84.000 bruto (dit was € 83.000 bruto in 2020) of één bruto jaarsalaris, als dat hoger is. Lees [hier](#) onze blog over het berekenen van de transitievergoeding.

Topinkomens

Op grond van de Wet normering topinkomens mogen topfunctionarissen in de (semi-)publieke sector per 1 januari 2021 maximaal € 209.000 inclusief belaste kostenvergoedingen en pensioenbijdrage verdienen. In 2020 bedroeg het algemene bezoldigingsmaximum € 201.000. Klik [hier](#) voor een overzicht van de sectorale maxima.

Ingangsheeftijd AOW

De AOW-gerechtigde leeftijd blijft in 2021 66 jaar en 4 maanden. In 2022 stijgt dit naar 66 jaar en 7 maanden. Klik [hier](#) voor een overzicht van de AOW-gerechtigde leeftijd per jaar.

Minimumloon

Het wettelijk minimumloon bedraagt per 1 januari 2021 € 1.684,80 bruto per maand, gebaseerd op een fulltime dienstverband en een minimale leeftijd van 21 jaar. Klik [hier](#) voor een overzicht van alle bedragen (per week, per uur en het minimumjeugdloon).

Scholing en ontwikkeling voor behoud van werk

Veel banen verdwijnen of veranderen door technologische ontwikkelingen, digitalisering en de coronacrisis. Bij- en omscholing kan werknemers en werkzoekenden helpen om aantrekkelijk te blijven of te worden voor de arbeidsmarkt. Het kabinet stelt hiervoor in 2021 € 200 miljoen beschikbaar. Meer weten? Klik [hier](#).

Heeft u de NOW 2.0 en/of 3.0 aangevraagd? Dan heeft u een [inspanningsverplichting](#) om ontwikkeladvies en scholing bij uw werknemers te stimuleren.

Brexit

Het Verenigd Koninkrijk heeft de EU op 31 december 2020 verlaten. Voor meer informatie over de Brexit en de gevolgen, zie het [Brexitloket](#) van de Rijksoverheid.

Vooruitblik

Aanbod vaste urenomvang oproepkrachten – juli 2021

Sinds 1 januari 2020 is een werkgever verplicht om, indien een oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, in de 13e maand een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Dit aanbod dient gelijk te zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang van de afgelopen 12 maanden. Met ingang van 1 juli 2021 wordt deze regeling als volgt aangevuld. De vaste arbeidsomvang zal, indien het aanbod daartoe door de werknemer is geaccepteerd, uiterlijk 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd ingaan, dus uiterlijk op de 1e dag van de 15e maand. De aanvaardingstermijn van de werknemer wordt derhalve op 1 maand gesteld. Lees [hier](#) de toelichting bij deze wetswijziging.

Uitbreiding betaald ouderschapsverlof – augustus 2022

Per 1 januari 2019 geldt dat partners na de geboorte recht hebben op 5 dagen [geboorteverlof](#) met behoud van salaris (gebaseerd op een fulltime dienstverband). Sinds 1 juli 2020 kunnen partners in het eerste half jaar na de geboorte nog eens 5 weken geboorteverlof opnemen, waarbij partners recht hebben op een uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon. Het kabinet neemt nu nog een derde stap in de verlofregelingen voor ouders van jonge kinderen. Ouders kunnen op dit moment 26 weken ouderschapsverlof opnemen in de eerste 8 levensjaren van hun kind. Dat verlof is onbetaald, tenzij daarover andere afspraken zijn gemaakt. Het kabinet heeft besloten dat ouders vanaf augustus 2022 tijdens de eerste 9 van de 26 weken aanspraak kunnen maken op een uitkering tot 50% van het (maximum) dagloon. Klik [hier](#) voor meer informatie over de verlofregelingen.