

Elke goede verandering begint met slim vooruitkijken.

HR services *à la Crowe*

**Webinar Prinsjesdag – Wetsvoorstellen
op arbeidsrechtelijk vlak**

Eindhoven
30 september 2025



Even voorstellen



Carmen Veltmans
Arbeidsjurist

Tel: +31 (0)6 57 39 08 06

E-mail: c.veltmans@crowefoederer.nl

Agenda

- ▲ Wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR) en Wetsvoorstel Zelfstandigenwet
- ▲ Wetsvoorstel Implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen
- ▲ Wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers
- ▲ Wetsvoorstel Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)
- ▲ Wetsvoorstel Beperking compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers

Wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) en Wetsvoorstel Zelfstandigenwet

Wetsvoorstel VBAR

Achtergrond wetsvoorstel

⚡ Wettelijk kader verduidelijken arbeidsrelatie: loondienst vs. zelfstandigheid.

Inhoud

⚡ Rechtsvermoeden uurtarief € 36 of minder.

Wetsvoorstel VBAR

Toetsingskader

Werknemerschapscriteria (W)

- ▲ Instructiebevoegdheid opdrachtgever
- ▲ Verrichten van soortgelijke werkzaamheden als werknemers

Zelfstandigheidscriteria (Z)

- ▲ Zelfstandige draagt financieel risico
- ▲ Specifieke kennis/vaardigheden
- ▲ Extern ondernemerschap



Inwerkingtreding

Inwerkingtreding

Beoogd: 1 juli 2026



Schijnzelfstandigheid

Let op! Handhaving sinds 1 januari 2025

2 ZZP-ers	
uurtarief	€ 50,00
uren per maand	100
gefactureerd bedrag per maand	€ 10.000,00
loonbelasting (annoniem)	€ 5.200,00
sociale lasten	€ 2.839,00
naheffing maandelijks	€ 8.039,00
naheffing jaarlijks	€ 96.468,00



+ overige arbeidsvoorwaarden zoals vakantiedagen, loondoorbetaling bij ziekte, toeslagen etc. en bescherming zoals gesloten ontslagstelsel etc. en pensioen.

Wetsvoorstel Zelfstandigenwet

- ▲ Alternatief toetsingskader
- ▲ Duidelijkheid vooraf
- ▲ Betere sociale bescherming (arbeidsongeschiktheid en pensioen)
- ▲ Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet

Training Werken met externe krachten

- Op woensdag 3 december 2025 wordt via de Crowe Academy een training georganiseerd genaamd “*Werken met externe krachten: Zo houd je grip op de regels*”.
- Deze training biedt o.a. HR-, finance- en inkoopprofessionals essentiële inzichten in de juridische en fiscale aandachtspunten bij het inhuren van derden. Van schijnzelfstandigheid tot inlenersaansprakelijkheid en ketenaansprakelijkheid: deelnemers krijgen praktische handvatten om risico's te herkennen, te beheersen en compliant te blijven.
- Het aanbod aan training kunt u raadplegen via de volgende link:
[Crowe Academy helpt bedrijven om uitdagingen aan te gaan](#)



Wetsvoorstel Implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen

Poll

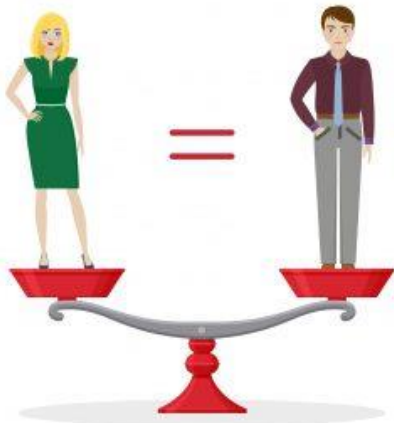
Hoe groot is het gemiddeld loonverschil tussen mannen en vrouwen binnen de EU?

- $<5\%$
- $5\% < \text{maar } <10\%$
- $10\% < \text{maar } <15\%$
- $15\% <$

Wetsvoorstel Implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen

Achtergrond wetsvoorstel

- ▲ Loonkloof mannen en vrouwen
- ▲ Invoering beloningstransparantie en handhavingsmechanismen
- ▲ Verbeteren positie van vrouwen op de arbeidsmarkt



Wetsvoorstel Implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen

Verplichtingen voor werkgevers:

- ▲ Loonstructuren: gelijk loon voor gelijke/gelijkwaardige arbeid
 - ▲ Objectieve en genderneutrale criteria
- ▲ Transparantieverplichting jegens sollicitanten en werknemers

Wetsvoorstel Implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen

Verplichtingen voor werkgevers:

▲ Rapportageverplichting → openbaar op landelijke website

Grootte werkgever	Frequentie
100 – 149 werknemers	Om de 3 jaar
150 – 249 werknemers	Om de 3 jaar
250 of meer werknemers	Ieder jaar

▲ Beloningsevaluatie

▲ Benadeelde werknemers krijgen volledige compensatie
(achterstallig loon en overige arbeidsvoorwaarden)

▲ Handhaving door Arbeidsinspectie

Poll

Beschik je over een functiewaarderingssysteem of andere methoden om de waarde van werk te beoordelen?

- Ja
- Nee
- Gedeeltelijk – bezig met voorbereidingen
- Weet ik niet

Inwerkingtreding

Inwerkingtreding

Beoogd: 1 januari 2027.

Wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers

Wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers

Achtergrond wetsvoorstel

- ▲ Kloof tussen vast en flexibel werk verkleinen;
- ▲ Sneller zekerheid over werk, inkomen en rooster;
- ▲ Werkzekerheid uitzendkrachten vergroten;
- ▲ Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten.

Wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers

Inhoud wetsvoorstel op hoofdlijnen

▲ *Afschaffing oproepcontracten*

Oproepcontracten (0-uren en min-max) vervangen door 'bandbreedte contracten'.

▲ *Tussenpoos ketenregeling*

Administratieve vervaltermijn 60 maanden.

▲ *Uitzonderingen*

Wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers

Aanpassing fases bij uitzenden

- ▲ Fase A maximaal 52 weken.
- ▲ Fase B maximaal 6 contracten in 2 jaar.
- ▲ Geen uitzonderingen toegestaan conform cao.
- ▲ Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden
 - ▲ Essentiële arbeidsvoorwaarden: loon, vergoedingen, arbeids- en rusttijden
 - ▲ Niet-essentiële arbeidsvoorwaarden: bijv. fietsplan, bedrijfsfitness

Inwerkingtreding

Inwerkingtreding

Beoogd: 1 januari 2027;

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten: beoogd 1 juli 2026

Let op! Uitzend-cao met ingang van 1 januari 2026.

Wetsvoorstel Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)

Wetsvoorstel Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)

Achtergrond wetsvoorstel

- ⚡ Tegengaan van misstanden in de branche

Wat houdt de Wtta in?

- ⚡ Enkel uitlenen met toelating.
- ⚡ Verbod op inlenen van arbeidskrachten van uitleners zonder toelating.
- ⚡ Toezicht en handhaving door Arbeidsinspectie

Wetsvoorstel Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)

Voor wie?

- ⚡ Alle ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen, waaronder buitenlandse ondernemingen die in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen.
- ⚡ Uitzendbureaus, detacheerders, payrollbedrijven, in- en doorleners en bedrijven die arbeidskrachten uitlenen als nevenactiviteit.
- ⚡ Uitzonderingen: aanneming van werk, collegiale uitleen en uitleen binnen concernverband.
- ⚡ Ontheffing: >1 jaar loon betaald, <10% van de loonsom en <2,5 miljoen

Vereisten voor toelating

- ⚡ Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) voor rechtspersonen;
- ⚡ Goedgekeurd inspectierapport (uitgebreide variant van SNA);
- ⚡ Inschrijving in het Handelsregister (met Waadi-registratie);
- ⚡ Waarborgsom van €100.000 → uitzondering.

Inwerkingtreding

Inwerkingtreding

Beoogd:

- ▲ 1 januari 2027 ingangsdatum
- ▲ 1 januari 2028 start handhaving

▲ Niet toegelaten = niet uitlenen

▲ Maar: overgangsrecht!

Wetsvoorstel Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)

Uitleners met SNA-Keurmerk

- Vanaf 1-11-2026 tot 1-1-2027 aanmelden voor overgangsregeling bij minister.
- Toelating aanvragen vóór 1-7-2027 (met VOG, inschrijving kvk, waarborgsom, tenzij uitgezonderd)
- Eenmalig geen inspectierapport naleving normenkader nodig.
- Toestemming uitlenen op basis van overgangsregeling tot besluit op aanvraag.

Uitleners zonder SNA-keurmerk

- Vanaf 1-11-2026 tot 1-1-2027 aanmelden voor overgangsregeling bij de minister.
- Toelating aanvragen voor 1-7-2027 (met VOG, inschrijving kvk, waarborgsom, tenzij uitgezonderd)
- Inspectierapport naleving normenkader mag later worden overlegd (z.s.m).
- Toestemming uitlenen op basis van overgangsregeling tot besluit op aanvraag.

Risico geen tijdig inspectierapport/vrijwillig SNA-keurmerk

**Wetsvoorstel Beperking
compensatie transitievergoeding
bij langdurige
arbeidsongeschiktheid tot kleine
werkgevers**

Wetsvoorstel Beperking compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers

Achtergrond wetsvoorstel

- ⚡ Juli 2015 invoering transitievergoeding
- ⚡ Slapend dienstverband
- ⚡ 1-4-2020 invoering compensatie transitievergoeding

Xella-arrest → Slapende dienstverbanden voorkomen.

Wetsvoorstel Beperking compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid tot kleine werkgevers

Inhoud wetsvoorstel

- ▲ Geen compensatie voor middelgrote en grote werkgevers
- ▲ Compensatie voor kleine werkgevers (2025: premieplichtig loon tot € 990.000,- op jaarbasis)

Verzuim een **nog hogere kostenpost!**

Inwerkingtreding

Inwerkingtreding

Beoogd per 1 juli 2026.

Dag na 2 jaar ziekte na invoering van deze wet? → geen compensatie (middel)grote werkgevers

Advies Raad van State:

Doel transitievergoeding verhoudt zich niet tot de situatie van langdurige arbeidsongeschiktheid.

Schrappen van verplichte transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Vragen?

Mocht u vragen hebben of willen sparren met een van onze specialisten, neem dan gerust contact op. Team Arbeidsrecht helpt u graag verder.

Contactgegevens

E-mail Team Arbeidsrecht: arbeidsrecht@crowefoederer.nl

E-mail werkgroep: schijnzelfstandigheid@crowefoederer.nl

Of neem rechtstreeks contact op met uw vaste contactpersoon van Crowe.

Bedankt!