

Aanpassingen nieuwe wet- en regelgeving 2023

Niet alleen in 2023, ook in 2022 zijn de nodige wetswijzigingen doorgevoerd in het arbeidsrecht. Denk bijvoorbeeld aan de [Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden](#) per 1 augustus 2022, de [Wet gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof](#) per 2 augustus 2022 en de wijziging van de [SER-Fusiegedragsregels](#) per 22 oktober 2022 op basis waarvan uitzendkrachten reeds na 15 maanden in plaats van 24 maanden meetellen als werknemer in de zin van de gedragsregels.

Hieronder een uitgebreid overzicht van relevante nieuwe en veranderende wet- en regelgeving 2023 en/of wetsvoorstellen hiertoe.

Wetsvoorstel leidend maken oordeel bedrijfsarts bij RIV-toets

Dit [wetsvoorstel](#) wijzigt de Wet WIA en ZW om het medisch oordeel van de bedrijfsarts leidend te maken bij de toets op de re-integratie-inspanningen voor een langdurig zieke werknemer (RIV-toets) door het UWV, zodat werkgevers niet meer een loonsanctie krijgen als de verzekeringsarts van het UWV tot een ander oordeel komt dan de bedrijfsarts. De beoogde invoeringsdatum is 1 juli 2023.

Wetsvoorstel werken waar je wilt

Het wetsvoorstel Werken waar je wilt wijzigt de al bestaande Wet flexibel werken. Door deze wijziging moet je een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats van de medewerker beoordelen op basis van de redelijkheid en billijkheid. Een verzoek om structureel meer of minder thuis te werken mag je dan alleen afwijzen als dit redelijk en billijk is. Op dit moment mag je als werkgever een thuiswerkverzoek van je medewerker weigeren zonder dat je daar een geldige reden voor nodig hebt. Na inwerkingtreding van de Wet werken waar je wilt, is het afwijzen van een thuiswerkverzoek dus iets minder makkelijk.

Het wetsvoorstel ligt op dit moment ter voorbereiding bij de Eerste Kamer. Het voorstel werd in juli 2022 al goedgekeurd door de Tweede Kamer. Naar verwachting treedt de Wet werken waar je wilt in werking in 2023, maar de exacte datum is nog niet bekend.

Wetsvoorstel toekomst pensioenen.

Op 22 december 2022 is het Wetsvoorstel toekomst pensioenen aangenomen in de Tweede Kamer. Het voorstel ligt nu bij de Eerste Kamer.

De nieuwe regels moeten gaan gelden vanaf 1 juli 2023, als de wet op tijd door de Eerste Kamer komt. Daarna is er een overgangperiode waarin sociale partners en pensioenuitvoerders hun pensioenregelingen in lijn moeten brengen met de nieuwe regels. Deze overgangperiode eindigt op 1 januari 2027. Op dat moment moeten alle aanpassingen gereed zijn.

Sociale partners in de overheids- en onderwijssectoren en ABP werken aan een overgang naar een nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2026.

Automatische waardeoverdracht en afkoop kleine pensioenen

De Wet aanpassing regeling waardeoverdracht en afkoop klein pensioen en invoering afkoop klein nettopensioen en nettolijfrente treedt in werking op 1 januari 2023. Na inwerkingtreding van de eerdere 'Wet waardeoverdracht klein pensioen' bleken er in de praktijk knelpunten te zijn.

Om deze op te lossen wordt met deze nieuwe wet de automatische waardeoverdracht van opgebouwd pensioen uitgebreid naar alle kleine pensioenen (ongeacht ontstaansgeschiedenis) en kunnen kleine nettopensioenen en nettolijfrentes straks worden afgekocht als waardeoverdracht niet mogelijk blijkt te zijn.

Wajong

In de Wajong wordt opgenomen dat WSW -arbeid buiten beschouwing blijft bij de beoordeling of een werknemer met een Wajong-uitkering meer dan 75% van zijn maatmaninkomen verdient. Deze wetswijziging is het gevolg van jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep.

Verplichting bijhouden CO2-uitstoot werknemers

Vanaf 1 juli 2023 gaat een nieuwe wetgeving in: de [Normerende Regeling Werkgebonden Personenmobiliteit](#). Dit betekent dat bedrijven met meer dan 100 werknemers vanaf komend jaar verplicht zijn om de CO2-uitstoot van woon-werk en zakelijk verkeer te registreren en rapporteren.

Als grote werkgever moet je vanaf 1 juli 2023 over de CO2-uitstoot van je medewerkers rapporteren. Tenminste, als het gaat om zakelijk verkeer of woon-werkverkeer. Het doel hiervan is een verlaging van de CO2-uitstoot voor werkgerelateerde reizen door medewerkers. Je bent een 'grote werkgever' als er 100 of meer personen werken binnen je organisatie.

Op basis van deze nieuwe rapportageplicht moet je jaarlijks gegevens aanleveren over het aantal kilometers voor zakelijk verkeer en woon-werkverkeer. Daarnaast moet je aangeven welke vervoersmiddelen en wat voor brandstof medewerkers hiervoor gebruikten. Wees gerust – je hoeft de CO2-uitstoot niet helemaal zelf te berekenen! Hiervoor komt een ondersteunend platform online vanuit de [Rijksdienst voor Ondernemend Nederland](#).

Wet bescherming klokkenluiders

Deze wet is op 20 december 2022 aangenomen door de Tweede Kamer en thans in behandeling bij de Eerste Kamer (die alleen voor of tegen kan stemmen). Deze wet betreft de implementatie van de EU-Klokkenluidersrichtlijn (waarvan de implementatietermijn reeds verliep op 17 december 2021) als gevolg waarvan werkgevers hun interne meldregelingen dienen aan te passen.

Wet herziening bedrag ineens

Dit wetsvoorstel ligt nog bij de Tweede Kamer en wijzigt de eerdere 'Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen' ten aanzien van de mogelijkheid tot afkoop in de vorm van een bedrag ineens. Voorgesteld wordt nu dat de pensioendeelnemer kan kiezen tussen opname van het bedrag ineens op de pensioenleeftijd of in februari volgend op het jaar van bereiken AOW-leeftijd.

Verkorting loondoorbetalingsperiode zieke AOW'ers

De loondoorbetalingsperiode bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers gaat per 1 juli 2023 terug van 13 naar 6 weken. Hetzelfde geldt voor het recht op een Ziektewetuitkering en het opzegverbod bij ziekte. Voor AOW-gerechtigde werknemers die op deze datum al ziek zijn, blijft de termijn van dertien weken gelden. Voor ziektegevallen die op of na 1 juli 2023 ontstaan, gaat de termijn van zes weken gelden.

Verhoging wettelijk minimumloon

Het minimumloon stijgt met 10,15 procent. Dit minimumuurloon is hoger dan het wettelijk minimumuurloon van € 12,40 (21 jaar en ouder/36-urige werkweek).

Door het wettelijke indexeringssysteem stijgen alle aan het minimumloon gekoppelde regelingen, zoals WW, ZW en WIA mee. De verhoging van het wettelijk minimumloon werkt ook door in de maximumpremiegrondslag voor de werknemersverzekeringen en de ZVW. Deze wordt voor 2023 verhoogd van € 59.704 naar € 66.956.

Verhoging WNT-bezoldigingsmaxima

Voor 2023 is het algemene bezoldigingsmaximum van de WNT vastgesteld op € 223.000,-- (ten opzichte van € 216.000,-- in 2022). De Wet Normering Topinkomens (WNT) maximeert de bezoldiging van topfunctionarissen in de (semi)publieke sector.

Verhoging maximum pensioengevend loon

Het maximum pensioengevend loon voor 2023 is voorlopig vastgesteld op € 128.810,-- (ten opzichte van € 114.866,-- in 2022). Voor meer informatie, zie website Belastingdienst. De definitieve vaststelling moet nog worden gepubliceerd.

Transitievergoeding omhoog

Vanaf 1 januari 2023 wordt de maximale transitievergoeding verhoogd naar € 89.000. Als het jaarsalaris hoger is dan € 89.000, dan bedraagt de transitievergoeding maximaal één bruto jaarsalaris.

AOW-leeftijd omhoog

De AOW-leeftijd stijgt in 2023 naar 66 jaar en 10 maanden.

Onbelaste reisvergoeding omhoog

De onbelaste reisvergoeding gaat per 1 januari 2023 omhoog van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer.

Thuiswerkvergoeding omhoog

De fiscale vrijstelling voor een thuiswerkvergoeding stijgt in 2023 van € 2,-- naar € 2,15.

In geval het Nibud adviseert om een hogere thuiswerkvergoeding te geven, zullen werkgevers en vakbonden overleg voeren om te zien of de thuiswerkvergoeding aangepast moet worden.

STAP-subsidie

Op 2 januari 2023 begint opnieuw een aanvraagtijdvak van de STAP-subsidie voor opleidingen van werknemers. Het kabinet is bezig met aanpassingen om de regeling effectiever te maken. Ook wordt de subsidie dit jaar bruikbaar voor erkenning van verworven competenties (EVC).

Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten

Per 1 januari 2023 treedt de Regeling tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB) in werking. Met de regeling wordt het mogelijk gemaakt om – buiten de privaatrechtelijke route om – een financiële tegemoetkoming te geven aan slachtoffers met een ernstige stoffengerelateerde

beroepsziekte. De hoogte van de tegemoetkoming is een vast bedrag en bedraagt € 22.839 voor het jaar 2023. De regeling geldt zowel voor (voormalige) werknemers als voor (voormalige) zzp'ers en wordt uitgevoerd door de SVB.

Nieuwe ARIE-regeling

Voor bedrijven die met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen werken, geldt dat als iets mis gaat dat de impact voor werknemers en omgeving enorm kan zijn. Daarom moeten zij specifieke maatregelen nemen om de risico's van zware ongevallen voor de werknemers, de omwonenden en het milieu te beperken. Voor de bedrijven waar het verhoogde risico binnen het terrein van het bedrijf blijft, geldt dat ze een Aanvullende voorschriften Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (ARIE) moeten maken.

Per 1 januari 2023 is een [nieuwe ARIE-regeling](#) van kracht. Daardoor zullen meer bedrijven die werken met gevaarlijke stoffen onder deze regeling gaan vallen en aan de ARIE-verplichtingen moeten voldoen.

Aanpassing Werkkostenregeling

De vrije ruimte van de Werkkostenregeling (WKR) gaat tijdelijk omhoog tot 3% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Voor het meerdere geldt een vrije ruimte van 1,18%.

De 30%-procentregeling

Vanaf 2023 moeten werkgevers kiezen of zij de zogenoemde extraterritoriale kosten (huisvestingskosten en levensonderhoud) vergoeden op basis van werkelijke kosten (op declaratiebasis) of op basis van de 30-procentregeling.

Per 1 januari 2024 geldt bij de toepassing van de 30%-regeling dat het maximumbedrag dat gericht kan worden vrijgesteld, niet meer bedraagt dan de zogenoemde Balkenendenorm (€ 216.000). Het maximale voordeel van de 30%-regeling bedraagt per werknemer € 5.400 per maand (30% van € 216.000 / 12 maanden). Voor het aftoppen van het salaris geldt een overgangsregeling. Als de 30%-regeling wordt toegepast in (ook) de salarisverwerking in december 2022, dan geldt de aftopping pas per 1 januari 2026.

Verlaging tarief 1e schijf inkomstenbelasting

Per 2023 gaat de eerste schijf in de inkomstenbelasting (extra) omlaag naar 36,93% (2022: 37,07%). De eerste schijf loopt in 2023 tot € 73.071.

Verhogen van de arbeidskorting

Het kabinet wil de arbeidskorting vanaf 1 januari 2023 jaarlijks verhogen. Deze verhoging is voordelig voor werknemers, zelfstandigen en ondernemers en past in de maatregelen om de inkomens van deze groepen gelijkler te belasten. De maximale verhoging van de arbeidskorting in 2023 bedraagt ruim € 500 netto op jaarbasis. Dit maximale netto voordeel van de extra verhoging wordt bereikt bij een inkomen rond € 37.000. Bij een lager respectievelijk hoger inkomen is het netto voordeel kleiner. Bij een arbeidsinkomen van € 115.000 is de arbeidskorting in 2023 nul.

Overige wijzigingen sociale verzekeringen

- De WW-premies gaan iets omlaag. De hoge WW-premie voor werknemers met een flexibel contract is komend jaar 7,64%. De lage WW-premie voor vaste werknemers wordt 2,64%.

- De premie voor de private aanvulling op de WW en WGA daalt van 0,2% naar 0,15%.
- De premie voor de Aof-premie gaat juist (behoorlijk) omhoog.
- De percentages voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet dalen, maar het maximumbijdrageloon stijgt met meer dan € 7.000. Voor de zorgverzekering mag een werkgever maximaal € 1.649 op het minimumloon inhouden.
- De zogeheten cap voor elektrische auto's van de zaak wordt lager, namelijk € 30.000.
- De tijdelijke regels voor de [sociale zekerheid van thuiswerkende grensarbeiders](#) zijn verlengd tot en met 30 juni 2023.

Breed offensief

Het [wetsvoorstel Breed Offensief](#) is op 29 november 2022 door de Eerste Kamer aanvaard. Het bevat maatregelen om per 1 juli 2023 een aantal verbeteringen door te voeren waar zowel inclusieve werkgevers als mensen met een ondersteuningsbehoefte profijt van gaan hebben.

- Werkgevers kunnen op eigen initiatief bij de gemeente loonkostensubsidie (LKS) aanvragen, waarop gemeenten een objectieve toetsing moeten uitvoeren.
- Sommige gemeenten hanteren lokale regels waardoor in sommige situaties, bijvoorbeeld bij contracten van ≤ 12 uur, geen LKS wordt verstrekt. Dergelijke lokale verordeningen worden afgeschaft.
- Gemeenten moeten (duidelijke) regels gaan opstellen over het toekennen en uitvoeren van voorzieningen als jobcoaching en proefplaatsing.

Mogelijke wetswijzigingen in 2023

Verder zijn er ook nog mogelijke wetswijzigingen waarvan niet zeker is of deze gaan plaatsvinden (omdat deze nog niet zijn behandeld door de Tweede Kamer dan wel stilliggen).

- het initiatiefwetsvoorstel **Wet op het recht op onbereikbaarheid** (die verplicht tot het voeren van een gesprek hierover).
- het initiatiefwetsvoorstel **Wet verplichtstellen vertrouwenspersoon** (bedrijven mogen zelf de keuze maken tussen een interne of externe vertrouwenspersoon).
- het initiatiefwetsvoorstel **Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen** (die o.a. voorziet in verplichte certificering van bedrijven met 250+ werknemers en verplichte rapportering bij 50+ werknemers).
- de **Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie** (die verplicht tot het hebben van beleid inzake werving en selectie met voldoende waarborgen tegen discriminatie hetgeen werkgevers met 25+ werknemers schriftelijk moeten vastleggen; daarnaast zal deze wet voorzien in een meldplicht voor discriminerende verzoeken bij uitzendbureaus).
- de pilot meerurenbonus in het onderwijs (vorm en hoogte nog niet bekend).
- de **Wet pensioenverdeling bij scheiding 2022** (die gehuwden en geregistreerd partners na scheiding een eigen pensioenaanspraak tegenover de pensioenuitvoerder geven).
- de **Wet overgang van onderneming in faillissement** (Wovof) (waarvan de behandeling tijdelijk was stopgezet in verband met de - inmiddels gepubliceerde - Heiploeg-zaak over de pre-pack).
- de beoogde hervorming van het concurrentiebeding om 'ongerechtvaardigde beperking van de noodzakelijke arbeidsmobiliteit' te voorkomen (denk aan beperking in duur, een vergoedingsplicht bij inroeping en verdergaande motiveringsplichten).

Tot slot: de beoogde **compensatieregeling transitievergoeding kleine werkgevers bij bedrijfsbeëindiging door ziekte** zal niet eerder in werking treden dan per 1 januari 2024, zo blijkt uit de Memorie van Toelichting bij de Begroting SZW 2023. Deze compensatiemogelijkheid (artikel 7:673e lid 1 sub b onder 2 BW) is nog niet in werking getreden in verband met lopende gesprekken tussen het ministerie van SZW, UWV en beroepsverenigingen hierover. Op dit moment is nog niet duidelijk of, en zo ja wanneer, er tot een werkbaar sociaal-medisch beoordelingskader voor ziekte van de werkgever kan worden gekomen. De andere twee compensatieregelingen, te weten de **compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid** (ter voorkoming slapende dienstverbanden) en de **compensatieregeling transitievergoeding kleine werkgevers bij bedrijfsbeëindiging door pensionering of overlijden** zijn reeds per 1 april 2020 respectievelijk 1 januari 2021 in werking getreden.