
MEMORANDUM

Datum: December 2022
Van: Vestius Advocaten
Betreft: Belangrijkste HR wetswijzigingen 2023

Wetswijzigingen

1. Onbelaste thuiswerkkostenvergoeding

- Sinds dit jaar bestaat de mogelijkheid werknemers een onbelaste thuiswerkkostenvergoeding van € 2 per thuisgewerkte dag (of dagdeel) te verstrekken. In het Belastingplan 2023 is de onbelaste thuiswerkvergoeding vanaf 1 januari 2023 vastgesteld op € 2,13 per dag (of dagdeel).

2. Verhoging maximumbedrag onbelaste reiskostenvergoeding

- Ook de onbelaste reiskostenvergoeding wordt aangepast. Deze vergoeding van € 0,19 per kilometer voor zakelijke kilometers en woon-werkverkeer gaat volgens het Belastingplan 2023 vanaf 1 januari 2023 naar € 0,21 per kilometer. Met deze verhoging worden werknemers tegemoetgekomen in de oplopende benzineprijs.

3. Tijdelijke verruiming vrije ruimte werkkostenregeling ('WKR')

- Volgens het Belastingplan 2023 zal in 2023 verder sprake zijn van een tijdelijke verruiming van de vrije ruimte van de WKR. De vrije ruimte in de WKR wordt van 1,7% tijdelijk vastgesteld op 3%. Met deze verruiming krijgen werkgevers meer mogelijkheden om een extra onbelaste vergoeding aan werknemers toe te kennen, bijvoorbeeld om de hogere energiekosten te compenseren.
- Dit betekent dat vanaf 1 januari 2023 de volgende staffels en percentages gelden:
 - over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom is de vrije ruimte dan 3%;
 - over het meerdere van € 400.000 is de vrije ruimte 1,18%.
- De tijdelijke verruiming van de vrije ruimte van de WKR zal met ingang van 1 januari 2024 weer komen te vervallen. Vanaf dan zullen weer de gebruikelijke percentages gelden:
 - over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom is de vrije ruimte dan 1,92%;
 - over het meerdere van € 400.000 is de vrije ruimte 1,18%.
- Wordt de vrije ruimte overschreden, dan geldt dat over de overschrijding alsnog loonbelasting moet worden betaald en wel in de vorm van een eindheffing van 80%.

4. Maximale transitievergoeding

- Zoals elk jaar, zal ook per 1 januari 2023 de maximale transitievergoeding weer stijgen. Per 1 januari 2023 stijgt de maximale transitievergoeding naar € 89.000.

5. Wijziging minimumloon

- Met ingang van 1 januari 2023 bedraagt het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder € 1.934,40 bruto per maand bij een fulltime dienstverband. Het wettelijk minimumloon stijgt daarmee met 10,15%. Ook stijgt het minimumloon voor werknemers van jonger dan 21 jaar. Een compleet overzicht van de toepasselijke bijdragen per 1 januari 2023 vindt u [hier](#).

6. AOW-leeftijd

- In 2023 bedraagt de AOW-leeftijd 66 jaar en 10 maanden.

7. Bijdrage Zorgverzekeringswet ('ZVW')

- De werkgeversbijdrage voor de ZVW daalt in 2023 van 6,75% naar 6,68%. Werkgevers betalen hierdoor minder premie per werknemer.
- Tegelijkertijd stijgt echter het maximumbedrag waarover een werkgever de bijdrage voor de ZVW betaalt. Dit jaar was dit bepaald op € 59.706 en vanaf 2023 zal dit naar verwachting € 66.952 bedragen.

8. Collectiviteitskorting zorgverzekering

- Veel werkgevers bieden thans een collectieve zorgverzekering c.q. collectiviteitskorting aan. Vanaf 1 januari 2023 is dit ten behoeve van de basisverzekering niet meer toegestaan.
- Vanaf 1 januari 2023 mag collectiviteitskorting louter nog zien op de aanvullende zorgverzekering.

Wetsvoorstellen

Naast vorenstaande wetswijzigingen zijn er ook een vijftal relevante wetsvoorstellen die in de pijplijn zitten:

- **Wet werken waar je wilt**

- We schreven al eerder over het wetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt' in [dit artikel](#). Met dit wetsvoorstel zou het voor werknemers eenvoudiger moeten worden om zowel op de werklocatie als vanuit huis te werken. Het wetsvoorstel is door de Tweede Kamer aangenomen en ligt thans bij de Eerste Kamer (waar onlangs enkele vragen over het wetsvoorstel zijn beantwoord).

- **Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen**

- Nog in de kinderschoenen staat het wetsvoorstel 'Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen'. Dit wetsvoorstel beoogt (met een wijziging van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen) een einde te maken aan de ongelijke

beloning tussen mannen en vrouwen. Indien het wetsvoorstel wordt aangenomen, zal voor ondernemingen met meer dan 50 werknemers een plicht tot informatieverstrekking gelden over de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in vergelijkbare functies. Daarnaast zal er voor ondernemingen met meer dan 250 werknemers een certificeringsplicht komen waarbij het werkgevers verplicht wordt om iedere drie jaar cijfers aan te leveren over het salaris van de werknemers. Een certificaat kan vervolgens enkel worden verkregen als de onderneming aantoonbaar ongelijke beloning tegengaat en blijkt dat de onderneming mannen en vrouwen gelijk belonen. Bij niet-naleving is er een mogelijkheid tot verbetering, waarna boetes zullen volgen als de onderneming daar geen gevolg aan geeft. Het wetsvoorstel is thans nog in behandeling bij de Tweede Kamer. Zodra er relevante ontwikkelingen zijn, zullen we u hierover in onze nieuwsbrief informeren.

- **Verplichtstelling vertrouwenspersoon ongewenst gedrag op de werkvloer**
 - Met dit wetsvoorstel – welk voorstel eveneens nog aan het begin van het wetgevingsproces staat – wordt een wijziging van de Arbowet beoogd met als doel iedere werknemer die geconfronteerd is met ongewenste omgangsvormen in de arbeidssituatie een wettelijk recht op toegang tot een vertrouwenspersoon te geven. Dit wordt mogelijk omdat werkgevers, indien het wetsvoorstel wordt aangenomen, verplicht gesteld worden tot het aanstellen van een (interne dan wel externe) vertrouwenspersoon. Verder wordt met dit wetsvoorstel gepoogd de positie van een vertrouwenspersoon in een organisatie te versterken, door de vertrouwenspersoon ontslagbescherming te doen toekomen en basistaken van de vertrouwenspersoon wettelijk vast te leggen. Zodra dit wetsvoorstel concreter wordt, zullen wij u hier nader over informeren.
- **Leidend maken advies bedrijfsarts RIV-toets**
 - Nog volop in de debatfase zit het wetsvoorstel van de wijziging van de wet WIA en de ZW met als doel het medisch oordeel van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van een zieke werknemer leidend te maken bij de RIV-toets (de toetsing van het re-integratieverslag) door het UWV. Wordt het wetsvoorstel aangenomen dan zal het uitgangspunt zijn dat de verzekeringsarts van het UWV niet langer het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer beoordeelt, maar dat het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de zieke werknemer leidend is. Hierdoor wordt getracht de werkgevers meer zekerheid te bieden over de verplichting tot loondoorbetaling van zieke werknemers. Loonsancties op basis van een medisch verschil van inzicht over de belastbaarheid van de zieke werknemer tussen enerzijds de bedrijfsarts en anderzijds de verzekeringsarts behoren dan immers tot de verleden tijd. Op zijn vroegst is het wetsvoorstel volgens de minister uitvoerbaar voor het UWV per 1 juli 2023. Wij houden u op de hoogte.

- **Certificering uitzendbureaus**

- Op 9 december jl. heeft de ministerraad ingestemd met het wetsvoorstel verplichte certificering voor uitzendbureaus. Het wetsvoorstel heeft tot doel dat uitzendbureaus al hun werknemers onder goede werk- en woonomstandigheden laten werken. Om dat te realiseren komt er een verplichting dat uitleners enkel arbeidskrachten ter beschikking mogen stellen indien zij daartoe gecertificeerd zijn en inleners louter zaken mogen doen met gecertificeerde uitleners. De kwetsbare positie van arbeidsmigranten wordt hiermee verbeterd en een gelijk speelveld voor alle uitleners wordt gewaarborgd. Om in aanmerking te komen voor een certificaat (welke door een nog op te richten instelling uitgegeven zal worden) moeten uitleners voldoen aan vastgestelde normen over onder andere de juiste arbeidsvoorwaarden, de juiste beloning, kwalitatief goede huisvesting voor de arbeidskrachten, een VOG, een bankgarantie als waarborgsom en afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. Handhaving van de certificeringsplicht zal door de Arbeidsinspectie plaatsvinden. Verliest een uitlener op enig moment zijn certificaat, dan heeft dit tot gevolg dat hij niet meer op de markt mag opereren. Het wetsvoorstel wordt thans voor advies aan de Raad van State gezonden, waarna het wetsvoorstel in het voorjaar van 2023 naar de Tweede Kamer zal gaan en gepoogd wordt de certificeringsplicht vanaf 2024 voor alle uitzendbureaus te laten gelden. To be continued.