

De belangrijkste wijzigingen voor werkgevers per 1 januari 2023

WW-premie 2023

Werkgevers betalen per 1 januari 2023 voor de Werkloosheidswet voor iedere werknemer 2,64% of 7,64% premie. De hoge premie geldt voor flexibele krachten (werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en oproepmedewerkers). De lage premie is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Tot nu toe was het uitgangspunt dat werkgevers sinds 1 januari 2020 als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) een hoge of lage premie Awf betaalden. De lage WW-premie gold alleen voor werknemers met een vast contract én een vast aantal uren. Echter dit hield juridisch geen stand.

Met ingang van 1 januari 2023 zouden er nadere regels komen voor de toepassing van de hoge of de lage Awf-premie. Voor 2023 is dat echter nog niet het geval: de regels zoals die in 2022 gelden, blijven ook in 2023 gelden.

Tot de inwerkingtreding van nieuwe regelgeving kunnen werkgevers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk uitbreiden, zonder dat dit een tweede/aparte arbeidsovereenkomst of oproepovereenkomst wordt. Tevens mogen werkgevers over alle uren van deze arbeidsovereenkomst de lage WW-premie (blijven) afdragen.

Soms is de tijdelijke urenuitbreiding nog wel een aparte arbeidsovereenkomst. Dat is zo als de werkzaamheden of arbeidsvoorwaarden voor de urenuitbreiding wezenlijk verschillen van die van de bestaande arbeidsovereenkomst. Op deze aparte arbeidsovereenkomst blijft de hoge AWfpremie van toepassing.

Voor meer informatie over de Awf-premie verwijzen we naar de Belastingdienst: [klik hier](#).

WW, WIA, WAO en ZW, en maximumdagloon

Per 1 januari 2023 worden bestaande bruto uitkeringen in de WAO/WIA, WW en ZW verhoogd met 10,15%, in lijn met de stijging van het brutominimumloon per dag. Per 1 januari 2023 wordt het maximumdagloon verhoogd van bruto € 232,90 naar bruto € 256,54.

Transitievergoeding

De maximale transitievergoeding (7:673 lid 2 BW) is in 2023 vastgesteld op € 89.000,- bruto. Dit maximumbedrag wordt jaarlijks aangepast aan de ontwikkeling van de contractlonen, welke geraamd zijn op 1,4. Voor meer informatie over de transitievergoeding: [klik hier](#).

NB: als het jaarsalaris hoger is dan € 89.000 is de maximale transitievergoeding maximaal 1 bruto jaarsalaris.

Werkkostenregeling

Per 1 januari 2023 is de vrije ruimte van de WKR tijdelijk verhoogd naar 3% van de fiscale loonsom tot € 400.000. Hierdoor krijgen werkgevers meer ruimte om werknemers te compenseren voor de hogere energieprijzen c.q. inflatie. Het percentage van de vrije ruimte boven de € 400.000 van het fiscale loon is in 2023 1,18%. De vrije ruimte is het deel van de totale loonsom dat u kunt gebruiken voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan uw werknemers (zoals kerstpakketten). Vanaf 2024 vervalt de tijdelijke verhoging en geldt het percentage van 1,92%.

Algemene bezoldigingsmaximum WNT

Topfunctionarissen in de (semi-)publieke sector mogen vanaf 1 januari 2023 niet meer verdienen dan € 223.000. Het algemene bezoldigingsmaximum voor 2022 was € 216.000.

De Wet normering topinkomens (WNT) is bedoeld om hoge salarissen van bestuurders in de (semi)publieke sector aan banden te leggen, en maximeert de bezoldiging op 100 procent van het ministersalaris. De norm wordt elk jaar aangepast. Voor meer informatie verwijzen we naar Rijksoverheid: [zie hier](#).

Wettelijk minimumloon

Per 1 januari 2023 wordt het wettelijk minimumloon verhoogd met 10,15%. Zie voor de actuele bedragen [hier](#).

Gedifferentieerde premie WGA en Ziektewet

De gemiddelde premie voor de ZW en WGA gaat in 2023 iets omhoog. De sectorale premie voor de WGA is vastgesteld op 0,92% en de sectorale premie voor de ziektewet op 0,43%. Klik [hier](#) voor informatie van het UWV over deze premie.

PFZW Pensioenpremie blijft gelijk, pensioen in 2023 omhoog

De pensioenpremie blijft in 2023 gelijk: 25,8%. In de cao is opgenomen welk deel van de pensioenpremie de werkgever betaalt en welk deel de medewerker, bij de cao ziekenhuizen is dit 50/50%. Het maximale jaarsalaris voor de pensioenopbouw is € 128.810. De AOW franchise is € 14.714. De premie arbeidsongeschiktheidspensioen is 0,5%. De franchise voor het arbeidsongeschiktheids-pensioen is € 25.069. Het pensioen van alle deelnemers gaat per 1 januari 2023 met 6% omhoog.

Meer informatie over de pensioenpremies, franchises en maximale bedragen kunt u ook vinden op de site van PFZW: <https://www.pfzw.nl/werkgevers/premie-en-factuur/premiepercentages-enfranchises.html>

Reiskosten woon-werkverkeer

Het bedrag dat een werkgever per zakelijke kilometer onbelast kan vergoeden aan de werknemer stijgt per 1 januari 2023. Het bedrag van € 0,19 per kilometer stijgt naar € 0,21 per kilometer. Dit heeft direct gevolgen voor de reiskostenvergoeding in de AMS.

Als de werkgever de reiskostenvergoeding uit de cao-ziekenhuizen volgt heeft deze verhoging geen gevolgen voor werknemers die onder de cao ziekenhuizen vallen.

Onbelaste reiskostenvergoeding

Voor de dienstreizen geldt bij gebruik van een eigen auto een vergoeding van € 0,30 per kilometer. Het onbelaste deel van de dienstreisvergoeding is per 1 januari 2023 aangepast naar 21 cent (was 19 cent) per kilometer. Voor deze verruiming kan de werkgever zijn reiskostenregeling controleren en mogelijk aanpassen in overleg met de OR.

Belastingvrije thuiswerkvergoeding

Per 1 januari 2023 mag er een onbelaste thuiswerkvergoeding van € 2,15 per dag aan de werknemer worden verstrekt. Maar in de cao is een vergoeding van € 2,- afgesproken (H11 artikel 5). Dat past nog steeds binnen de fiscale vrijstelling. Dit bedrag van € 2,- stijgt niet automatisch mee en gaat dus niet omhoog. Vanwege het standaardkarakter van de cao ziekenhuizen is een hogere vergoeding dan vastgelegd in de cao niet toegestaan.

IZZ premie

Conform de cao (H3 artikel 3.3.1) ontvangen alleen IZZ verzekerden die op 1 december 2019 deelnamen aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ de werkgeversbijdrage in de verschuldigde premie voor de basisaanvullende verzekering Zorg voor de Zorg voor zichzelf en zijn partner. De hoogte van de werkgeversbijdrage voor het Zorg voor de Zorg aanvullend pakket is € 13,97 voor VGZ verzekerden en € 13,83 voor CZ verzekerden. Nieuwe IZZ verzekerden vanaf 1 december 2019 ontvangen **geen** bijdrage van de werkgever. Klik [hier](#) voor informatie over de IZZ pakketten en premies in 2023.

Feestdagen 2023

In 2023 zijn er 7 doordeweekse feestdagen. Voor een voltijder bedraagt de vermindering van de jaarlijkse arbeidsduur in 2023 (1878 uur) 50,4 uur (7 x 7,2). Zie H6 artikel 6.4 van de cao.

De doordeweekse feestdagen in 2023 zijn:

- Maandag 10 april tweede Paasdag
- Donderdag 27 april Koningsdag
- Vrijdag 5 mei Bevrijdingsdag
- Donderdag 18 mei Hemelvaartsdag
- Maandag 29 mei tweede Pinksterdag
- Maandag 25 december eerste Kerstdag
- Dinsdag 26 december tweede Kerstdag

AOW-leeftijd in 2023

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

Stimulans arbeidsmarktpositie (STAP)

STAP staat voor Stimulering Arbeidsmarktpositie. Het STAP-budget is regeling voor scholing en ontwikkeling die op 1 maart 2022 is ingegaan. Het STAP-budget voor 2022 is op.

Werkenden en werkzoekenden kunnen vanaf maandag 2 januari 2023 tot € 1.000 aanvragen voor een scholingsactiviteit. Het STAP-budget vervangt de fiscale aftrek van scholingsuitgaven. Hiermee kunnen mensen scholing inzetten voor de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. UWV gaat de regeling uitvoeren. Zie [hier](#) meer informatie over dit budget van Rijksoverheid.

WETGEVING DIE IN DE LOOP VAN 2023 VERWACHT WORDT Bijhouden CO2-uitstoot werknemers

Grote werkgevers (met meer dan honderd medewerkers) moeten vanaf 1 juli 2023 de CO2-uitstoot van hun werknemers gaan bijhouden. Het gaat dan met name om het woon-werkverkeer. Om grote bedrijven te prikkelen de CO2 uitstoot te reduceren, is er vanaf 1 juli een registratieplicht van het aantal gereisde kilometers, het gebruikte vervoersmiddel en het soort brandstof van het voertuig van elke medewerker. Bij de RVO komt een platform waarop de gegevens kunnen worden gemeld. Dit wordt openbaar, zodat iedereen kan zien hoeveel CO2-uitstoot een bedrijf veroorzaakt in het verkeer. Eerst zou de registratieplicht op 1 januari 2023 ingaan, maar onder meer doordat dit platform er nog niet klaar voor is, is het uitgesteld. De gegevens over 2023 moeten uiterlijk op 30 juni van het daaropvolgende kalenderjaar aan zijn geleverd (dus uiterlijk voor het eerst op 30 juni 2024).

Nieuw pensioenstelsel

Lang werd er aangekondigd dat het nieuwe pensioenstelsel vanaf 1 januari 2023 in werking zou treden. Toch is er afgelopen najaar (opnieuw) uitstel aangekondigd vanwege extra wetgevingsoverleggen over het fiscaal kader van de nieuwe pensioenregeling. Minister Carola

Schouten (ChristenUnie) van Pensioenen heeft daarom de inwerkingtreding van de nieuwe wet uitgesteld tot 1 juli 2023.

Op 22 december jl. heeft een ruime meerderheid van de Tweede Kamer ingestemd met de Wet toekomst pensioenen (Wtp). De Eerste Kamer begint naar alle waarschijnlijkheid op 17 januari aan de behandeling van de wet. Naar verwachting kan de behandeling voor de Provinciale Statenverkiezingen in maart 2023 worden afgerond. In dat geval blijft ook de inwerkingtreding per 1 juli 2022 haalbaar. Lees meer over de belangrijkste veranderingen in het nieuwe pensioenstel op de site van pfzw.nl

Wet werken waar je wilt

Het wetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt' is op 5 juli 2022 aangenomen door de Tweede Kamer. Deze wetwijziging geeft de werknemer meer inspraak in het bepalen van zijn werkplek. De hoofdregel is dat een werkgever een verzoek om thuiswerken toekent, tenzij sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstenbelang. Maar in de Eerste Kamer is deze wet nog niet aangenomen. Eerste Kamerleden stellen kritische vragen over de gevolgen voor ziekteverzuim, de sociale cohesie binnen een organisatie en de ergonomische risico's van thuiswerken. In de loop van dit jaar nog besluit de Eerste Kamer of zij het initiatiefwetsvoorstel plenair behandelt.