



WETGEVINGSKALENDER 2023

1 januari 2023

 Minimumloon ruim 10 procent omhoog


Het kabinet wil werken lonender maken en het bestaansminimum verstevigen. Daarom heeft het kabinet besloten om de bijzondere verhoging van het minimumloon – met in totaal 7,5 procent – al per 1 januari 2023 door te voeren en deze verder te verhogen naar 8,05 procent. Inclusief de reguliere indexatie, stijgt het minimumloon per 1 januari 2023 dan in totaal met 10,15 procent.

1 januari 2023

 Onbelaste thuiswerkvergoeding iets hoger


De vergoeding die werkgevers onbelast mogen verstrekken voor thuiswerken, gaat in 2023 met 13 cent omhoog naar € 2,13 per dag. In juli 2023 wordt een invoeringstoets naar de Tweede Kamer gestuurd over de gerichte vrijstelling thuiswerkkosten in 2022.

1 januari 2023

 Tegemoetkoming stoffengerelateerde beroepsziekten (TSB)

Er komt een tegemoetkomingsregeling voor slachtoffers van ernstige stoffengerelateerde beroepsziekten. Het doel van de regeling is een maatschappelijke erkenning van (ex-)werkenden die ziek zijn geworden door hun werk als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Deze regeling zal op 1 januari 2023 in werking treden voor slachtoffers van de eerste drie ernstige stoffengerelateerde beroepsziekten: 1. longkanker door asbest; 2. allergisch astma door allergenen; en 3. CSE (OPS). Dit is een eenmalige uitkering van € 22.121.

1 juli 2023

 CO₂-uitstoot zakelijk verkeer rapporteren bij meer dan 100 werknemers


Zakelijke reizen en woon-werkverkeer zijn voor 61 procent verantwoordelijk voor werkgebonden personenmobiliteit. In 2030 moet er volgens het Klimaatakkoord minder CO₂-uitstoot zijn. Daarom moeten werkgevers met meer dan 100 werknemers vanaf 1 juli 2023 waarschijnlijk de uitstoot van hun zakelijke mobiliteit doorgeven aan de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). De werkgever krijgt aan de hand van de rapportage voorstellen om nadere actie te ondernemen.

1 januari 2023

 Minder loonheffingen en meer arbeidskorting


Elk jaar worden de loonheffingen opnieuw vastgesteld. In 2023 zal de eerste belastingschijf met 0,14% zakken en zal de arbeidskorting omhoog gaan. Per saldo zullen werknemers iets meer overhouden onderaan de loonstrook.

1 januari 2023

 Onbelaste reiskostenvergoeding naar € 0,21 per km

Gelet op de stijging van de kosten en het feit dat het maximum van de onbelaste reiskostenvergoeding sinds 2006 niet is gewijzigd, wordt het maximum van de onbelaste reiskostenvergoeding per 1 januari 2023 verhoogd tot € 0,21 per kilometer.

1 januari 2023

 Verhoging vrije ruimte werkkostenregeling (WKR)

De vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) wordt in 2023 verhoogd naar 3% voor de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Boven de € 400.000 geldt nog steeds het percentage van 1,18%. Met het vergroten van de vrije ruimte hebben werkgevers iets meer ruimte om hun werknemers onbelaste vergoedingen te geven. In april 2023 wordt overigens een invoeringstoets naar de Tweede Kamer gestuurd over de verhoging van de vrije ruimte van de werkkostenregeling in 2022 i.v.m. de steunpakketten vanwege COVID-19.

Uiterlijk november 2023

 Implementatie herziening Europese Blauwe Kaart

De blauwe kaart is de Europese kennismigrantenregeling en regelt de voorwaarden voor toegang en verblijf van kennismigranten in de Europese Unie. Op 27 november 2021 is een herziening van de blauwe kaart-richtlijn in werking getreden. De richtlijn kent minder strenge toegangscriteria dan zijn voorganger en meer flexibele opties om gebruik te maken van intra-EU-mobiliteit. Samen met het Ministerie van Justitie en Veiligheid wordt gewerkt aan de implementatie van de richtlijn, die uiterlijk in november 2023 in Nederlandse wet- en regelgeving moet zijn omgezet.

WIJZIGINGEN CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

1 januari 2023

% STIPP pensioen: Basisregeling naar 8% vanaf 2023

Per 1 januari 2023 wijzigt de Basisregeling. Nu betaalt de werkgever premie over het salaris. Vanaf 2023 wordt de werkgeverspremie 8% van de pensioengrondslag. In de Plusregeling wordt al premie over de pensioengrondslag betaald. Daarin worden de regelingen nu gelijkgetrokken.

2 januari 2023

+ Inlenersbeloning

De inlenersbeloning wordt uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering conform de voorwaarden die gelden bij de opdrachtgever.

2 januari 2023

Rechtspositie

- Onder de gewerkte weken wordt vanaf 2023 ook verstaan de weken waarin de uitzendkracht doorbetaalde vakantie opneemt.
- De overgangsregelingen zoals die in 2022 nog gelden voor contracten die voor 1 januari 2022 zijn ingegaan, gelden niet meer. Voor fase A geldt dan voor alle uitzendkrachten de periode van 52 weken. Fase B zal vanaf dan ook voor alle uitzendkrachten 3 jaar duren. Uitzondering: een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd die in fase B is aangegaan vóór 17 november 2021, met een einddatum op of na 2 januari 2023, mag worden uitgediend in fase B. Mits deze de maximale termijn van 4 jaar niet overschrijdt.

WETTELIJK MINIMUMLOON EN SCHOOLVAKANTIES

MINIMUMLOON PER LEEFTIJD PER 1 JANUARI 2023

Leeftijd	% van het minimumloon	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	100 %	€ 1.934,40	€ 446,40	€ 89,28
20 jaar	80 %	€ 1.547,50	€ 357,10	€ 71,42
19 jaar	60 %	€ 1.160,65	€ 267,85	€ 53,57
18 jaar	50 %	€ 967,20	€ 223,20	€ 44,64
17 jaar	39,5 %	€ 764,10	€ 176,35	€ 35,28
16 jaar	34,5 %	€ 667,35	€ 154,00	€ 30,80
15 jaar	30 %	€ 580,30	€ 133,90	€ 26,78

VAKANTIES SCHOOLJAAR 2022-2023

Soort vakantie	Regio	Vakantieperiode
Kerstvakantie	Alle regio's	24 december 2022 t/m 8 januari 2023
	Noord	25 februari t/m 5 maart 2023
Voorjaarsvakantie	Midden	25 februari t/m 5 maart 2023
	Zuid	18 februari t/m 26 februari 2023
Meivakantie	Alle regio's	29 april t/m 7 mei 2023
	Noord	22 juli t/m 3 september 2023
Zomervakantie	Midden	8 juli t/m 20 augustus 2023
	Zuid	15 juli t/m 27 augustus 2023

HR THEMA'S OP DE POLITIEKE AGENDA IN 2023

Uitwerking bepaling arbeidsrelatie inhuur zelfstandigen

Het kabinet werkt in 2023 nog steeds aan verbetering van de Wet DBA voor regels rondom de beoordeling van arbeidsrelaties en het tegengaan van schijnzelfstandigheid. Parallel hieraan wordt de (pilot) versie van de webmodule beoordeling arbeidsrelaties doorontwikkeld, om werkenden en werkgevers te ondersteunen bij het verkrijgen van zoveel mogelijk duidelijkheid over de juridische kwalificatie van (voorgenomen) arbeidsrelaties.

Hervorming concurrentiebeding

In 2022 is een duidelijk probleem gesignaleerd met de werking van het concurrentiebeding. Het gebruik blijkt zodanig breed, dat het tot een ongerechtvaardigde beperking van de noodzakelijke arbeidsmobiliteit kan leiden. Ook de sociale partners willen het concurrentiebeding hervormen. Daarom wordt een aanpassing van het concurrentiebeding nader uitgewerkt. Het streven is om de Tweede Kamer hierover in 2023 te informeren.