

De belangrijkste wijzigingen voor werkgevers in 2023

Invoering Balansverlof

Balansverlof is met ingang van 1 januari 2023 de opvolger van het PBL-verlof. Balansverlof geeft werknemers grip op de eigen werk/privébalans. Dit betekent zowel regie hebben als verantwoordelijkheid nemen: opnemen van verlof wanneer dat voor het combineren van werk en privé wenselijk of nodig is maar ook (kunnen) sparen voor onvoorziene situaties. Voor leden van de VGN die zich bezighouden met het werkgeversbeleid is een [overzicht met veelgestelde vragen over Balansfaciliteiten en een stappenplan voor de overdracht van Balansverlof](#) beschikbaar op het besloten gedeelte van de website van de VGN.

Algemene structurele loonsverhoging

Per 1 mei 2023 wordt een algemene structurele loonsverhoging toegepast van 3,2%.

Salarisschalen

Per 1 mei 2023 worden FWG-schaal 40 en 45 zodanig aangepast dat de dan geldende eerste trede vervalt en er aan het eind een extra trede (=1 IP-nr.) wordt toegevoegd. Dat heeft tot gevolg dat de werknemers die op 30 april 2023 zijn ingeschaald in de eerste trede van de schaal van FWG 40 of 45, op 1 mei 2023 overgaan naar de naast hogere trede in de betreffende schaal. Werknemers die op 1 mei 2023 ten minste een jaar zijn ingeschaald in de laatste trede van de betreffende schaal, gaan op 1 mei 2023 over naar het aan de schaal extra toegevoegde IP-nr.

Eindejaarsuitkering

De hoogte van de eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever in de periode van 1 januari tot en met 31 december. In december 2023 wordt de eindejaarsuitkering eenmalig verhoogd met 0,5% tot 8,83%. Een werknemer die vóór december 2023 uit dienst treedt heeft bij einde van het dienstverband recht op 8,33% eindejaarsuitkering.

Enmalige uitkeringen voor de FWG-schalen 55, 60 en 65

Werknemers die ingedeeld zijn in de FWG-schalen 55, 60 of 65 in mei 2023 ontvangen een eenmalige uitkering van € 750,- bruto op fulltime basis (parttimers naar rato) als zij op 1 mei 2023 in dienst zijn. De uitkering wordt berekend op basis van de omvang van het dienstverband op 1 mei 2023.

Feestdagen 2023

In 2023 zijn er 7 doordeweekse feestdagen.

- Tweede Paasdag: maandag 10 april 2023
- Koningsdag: donderdag 27 april 2023
- Bevrijdingsdag: vrijdag 5 mei 2023
- Hemelvaartsdag: donderdag 18 mei 2023
- Tweede Pinksterdag: maandag 29 mei 2023
- Eerste Kerstdag: maandag 25 december 2023
- Tweede Kerstdag: dinsdag 26 december 2023

Meer [informatie](#) over feestdagenverlof vindt u op de website van de VGN.

Wettelijk minimumloon

Per 1 januari 2023 wordt het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder verhoogd naar € 1934,40 per maand. Meer [informatie](#) vindt u op de website van de Rijksoverheid.

Per 1 juli 2023 wordt het wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder verhoogd naar € 1995,00 per maand. Meer [informatie](#) vindt u op de website van de Rijksoverheid.

Maximale transitievergoeding in 2023

In 2023 stijgt de maximale [transitievergoeding](#) van € 86.000 naar maximaal € 89.000. Of, als het jaarsalaris hoger is dan € 89.000, maximaal één bruto jaarsalaris.

AOW leeftijd in 2023

Per 1 januari 2023 is de [AOW-leeftijd](#) 66 jaar en 10 maanden.

Werkkostenregeling

De vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt voor 2023 tijdelijk verhoogd naar 3% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000. Voor het meerdere boven een loonsom van € 400.000 geldt het percentage van 1,18%.

De [vrije ruimte](#) is het deel van de totale loonsom dat u kunt gebruiken voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan uw werknemers.

Onbelaste reiskostenvergoeding

De gerichte vrijstelling voor een onbelaste reiskostenvergoeding wordt per 1 januari 2023 verhoogd naar € 0,21 per kilometer (2022: € 0,19).

De CAO Gehandicaptenzorg regelt dat de werkgever een eigen regeling maakt voor reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen met instemming van de OR/PVT (artikel 9:1 en artikel 9:2 CAO). Is er geen eigen regeling reiskosten woon-werkverkeer en/of dienstreizen met de OR/PVT tot stand gekomen, dan heeft een werknemer recht op een tegemoetkoming in de reiskosten zoals bepaald in artikel 9:1 en artikel 9:2 CAO.

Onbelaste thuiswerkvergoeding

De gerichte vrijstelling voor de onbelaste thuiswerkvergoeding wordt per 1 januari 2023 verhoogd naar € 2,15 (2022: € 2,00).

De CAO Gehandicaptenzorg regelt dat de werkgever een regeling voor het vergoeden van de kosten in verband met thuiswerken en/of werkgerelateerde communicatiemiddelen treft met instemming van de OR/PVT (artikel 9:3 CAO). Als deze regeling niet tot stand komt bedraagt voor functies waarvoor de werkgever stelt dat thuiswerken mogelijk is, de thuiswerkvergoeding 2 euro per dag. De vergoeding is bedoeld voor de kosten zoals benoemd in het NIBUD-advies.

Pensioenpremie

De pensioenpremie blijft in 2023 gelijk aan de pensioenpremie van 2022. In de CAO is opgenomen welk deel van de pensioenpremie de werkgever betaalt en welk deel de medewerker. In de CAO Gehandicaptenzorg is geregeld dat werkgever en werknemer ieder 50% van de pensioenpremie voor hun rekening nemen.

Premiepercentages werknemers- en volksverzekeringen 2023

De premiepercentages voor 2023 zijn vastgesteld en in de Staatscourant gepubliceerd. Op basis van deze percentages wordt de premieheffing berekend voor onder andere de Algemene Ouderdomswet (AOW), het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) en het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Deze premies zijn mede bepalend voor de omvang van de werkgeverslasten in het komende jaar.

Doorwerken na AOW en ziek

Voor werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd die ziek worden, gaat per 1 juli 2023 een loondoorbetalingstermijn van 6 weken gelden in plaats van 13 weken. Meer informatie vindt u op de website van de VGN.

Geen wijzigingen in regelgeving AWF-premie bij tijdelijke urenuitbreiding en wisselende arbeidsomvang voor 2023

Als voor een arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van de contractindicaties de lage AWF-premie geldt (bij indicaties 'onbepaalde tijd', 'schriftelijk' en 'geen oproepovereenkomst', ofwel met indicaties J/J/N), blijft de lage AWF-premie ook voor deze arbeidsovereenkomst gelden als de werkgever daarin een tijdelijke urenuitbreiding opneemt of wisselende arbeidsomvang overeenkomt. Dit als gevolg van een eind 2021 gewijzigd standpunt van de staatssecretaris van Sociale Zaken en werkgelegenheid. Per 2023 zouden er nadere regels komen voor de toepassing van de hoge of de lage AWF-premie in geval van dergelijke arbeidsovereenkomsten. Voor 2023 is dat echter nog niet het geval: de regels zoals die in 2022 gelden, blijven ook in 2023 gelden. Zie voor deze regels het Handboek Loonheffingen, paragraaf 7. Deze informatie is afkomstig uit de [nieuwsbrief loonheffingen 2023, uitgave 1](#). Meer informatie over de lage en hoge AWF-premie vindt u op de site van de [Belastingdienst](#) en in het [Kennisdocument Premiedifferentiatie WW](#).

Wetsvoorstel Wet werken waar je wilt

In het wetsvoorstel Wet werken waar je wilt staan wijzigingen van de Wet flexibel werken ten aanzien van het verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats. Op basis van het wetsvoorstel zijn werkgevers in beginsel verplicht om een verzoek van de werknemer tot aanpassing van de arbeidsplaats in te willigen als het gaat om het woonadres van de werknemer of een andere plek waar met enige regelmaat voor de werkgever werkzaamheden worden verricht. Slechts indien inwilliging van het verzoek naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden, mag het verzoek worden afgewezen. Overigens dient de plek waar de werknemer wil gaan werken wel op het grondgebied van de Europese Unie te liggen.

Het wetsvoorstel Wet werken waar je wilt is aangenomen door de Tweede Kamer en ligt voor in de Eerste Kamer. Hierdoor is het nog niet duidelijk wanneer deze wet in werking zal treden.

