

## WAT HEEFT 2023 IN PETTO VOOR HR?

1. **Vervoerskosten** (01.01.2023)  
Aanpassing [tabel](#) privé-transportmiddel voor de arbeiders (PC 130).
2. **Maaltijdvergoeding** (ingeval van onvoorziene overuren)  
Het bedrag van de maaltijdvergoeding<sup>1</sup> voor de arbeiders (PC 130) wordt tweejaarlijks aangepast aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer. Voor de periode 01.01.2023 – 31.12.2024 bedraagt deze **5,42 EUR**.
3. **SWT**  
SWT wordt tijdelijk duurder voor de werkgever.  
De bijdragevoeten van de bijzondere werkgeversbijdragen worden vermenigvuldigd:
  - Van 01.01.2023 tot 31.12.2023 met een coëfficiënt van 1,047.
  - Van 01.01.2024 tot 31.12.2024 met een coëfficiënt van 1,094.
4. **Studentenarbeid**  
Het maximale aantal uren studentenarbeid wordt verhoogd van 475 uren naar **600 uren** per kalenderjaar voor de jaren 2023 en 2024.  
In 2024 wordt deze maatregel geëvalueerd.
5. **Geboorteverlof** (werknemers, andere dan de moeder)  
Het geboorteverlof wordt verhoogd naar **20 dagen** voor geboortes vanaf 01.01.2023.  
3 dagen worden door de werkgever betaald en 17 dagen worden door het ziekenfonds vergoed. De dagen zijn vrij te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
6. **Zaterdag = werkdag**  
Het voorstel van de Groep van 10 werd goedgekeurd.  
Dit betekent dat de zaterdag wél een werkdag blijft in het arbeidsrecht, het sociaal zekerheidsrecht en de sociale bijstand.
7. **Verlaging en uitstel betaling patronale sociale zekerheidsbijdragen**
  - **Van 01.01.2023 t.e.m. 30.06.2023:** vermindering van 7,07% van het verschuldigde bedrag van de netto globale werkgeversbijdrage.  
De vermindering wordt door de RSZ aan alle werkgevers toegekend.

---

<sup>1</sup> Voor zover de werknemer de dag voordien niet verwittigd werd, geeft elke bijkomende prestatie van tenminste twee uur per dag recht op een maaltijdvergoeding.

- **Van 01.07.2023 t.e.m. 31.12.2023:** recht op uitstel van betaling voor het deel dat overeenkomt met 7,07% van het verschuldigde bedrag van de netto globale werkgeversbijdrage.

De werkgever moet per kwartaal een aanvraag indienen bij de RSZ om van het uitstel te kunnen genieten. De bijdrage waarvoor uitstel werd gevraagd, zal door de RSZ verdeeld worden over de vier kwartelen van 2025 en geïnd worden samen met de bijdragen verschuldigd voor deze kwartalen.

## 8. Re-integratie langdurig zieken

Om langdurige zieken sneller aan het werk te krijgen heeft de regering een **Terug Naar Werk-traject** (TNW-traject) opgezet. Dit heeft tot doel om de betrokken partijen (werkgever, werknemer en ziekenfondsen) te responsabiliseren. Het traject is van toepassing op langdurige zieken waarvan de periode van eerste ongeschiktheid ten vroegste aanvangt op 01.01.2023.

Het TNW-traject voorziet :

- Het verzenden van een vragenlijst door de adviserende arts van het ziekenfonds tien weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid naar de betrokken zieke werknemer.
- Een eerste contact met de TNW-coördinator.

## 9. Opeenvolgende dagcontracten in de interimsector

Inning van een responsabiliseringsbijdrage door de RSZ bij werkgevers wanneer dezelfde uitzendkracht:

- per semester;
- minstens 40 opeenvolgende dagcontracten of meer presteert;
- bij dezelfde gebruiker (werkgever).

## 10. Klokkeluidersregeling

**Wat ?** Het invoeren van een meldingskanaal dat klokkenluiders<sup>2</sup> bescherming biedt en inbreuken binnen overheids- en private organisaties in een vroeg stadium opsporen.

**Wie?** Ondernemingen met minstens 50 werknemers

**Wanneer?**

- Ondernemingen  $\geq 50$  werknemers en  $< 250$  werknemers: 17.12.2023
- Ondernemingen  $\geq 250$  werknemers: **15.02.2023**

**Hoe?**

De onderneming moet:

- een **intern meldingskanaal** voorzien door een onpartijdige persoon of afdeling aan te stellen die bevoegd is voor de opvolging van de meldingen;
- een **register** bijhouden van de ontvangen meldingen;

---

<sup>2</sup> Persoon die mistoestanden aan het licht brengt van zijn huidige of voormalige organisatie.



**Febelgra**  
united in  
graphics

- de **nodige informatie** verstrekken aan de werknemers over het meldingskanaal.

## 11. Verhoogde bijzondere activeringsbijdrage<sup>3</sup> bij vrijstelling prestaties met loonbehoud

Vanaf 01.01.2023 verhoogt de federale regering de bijzondere activeringsbijdrage op twee manieren:

- ze wordt opgetrokken naar **20%** voor alle minzestigers (i.p.v. 16% of 18%);
- ze wordt verhoogd met 25% wanneer de werkgever een bijzondere activeringsbijdrage verschuldigd is voor minstens 10% van zijn werknemers.

## Datum inwerkingtreding nog niet bekend

### 1. éénmalige koopkrachtpremie

**Wat?** Ondernemingen die in 2022 goede of uitzonderlijke resultaten hebben geboekt krijgen de mogelijkheid om hun werknemers een éénmalige premie toe te kennen van:

- max. 500 EUR indien zij *goede of uitzonderlijke resultaten* hebben geboekt
- max. 750 EUR in het geval van *uitzonderlijke hoge winst*

**Wanneer?** Tussen 01.01.2023 en 31.12.2023

De premie is onderworpen aan een **bijzondere werkgeversbijdrage van 16,5%** en **vrijgesteld van belastingen** voor werkgever en werknemer. De premie en de verschuldigde bijzondere bijdrage vormen **beroepskosten** voor de werkgever.

Verdere informatie is momenteel niet bekend.

### 2. Relance-uren

In 2022 kregen alle sectoren 120 bijkomende vrijwillige overuren, relance-uren genoemd. Deze maatregel liep af op 31.12.2022 en het is nog niet duidelijk of deze maatregel al dan niet verlengd wordt.

### 3. Outplacement bij medische overmacht

De werkgever die zich beroept op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst van een arbeidsongeschikte werknemer te beëindigen zal geen outplacement meer moeten aanbieden.

Echter, zal de werkgever uiterlijk binnen de vijftien kalenderdagen nadat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd:

- Het RIZIV in kennis stellen van de gegevens van de werknemer.
- Een bijdrage van 1.800 EUR betalen aan het "Terug Naar Werk-fonds"<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Bijzondere rsz-bijdrage die de werkgever betaalt voor elk kwartaal dat een werknemer geen enkele prestatie levert met geheel of gedeeltelijk loonbehoud. Varieert tussen 10% en 20% naargelang de leeftijd bij start vrijstelling.

<sup>4</sup> Dat fonds is bestemd voor de inkoop van gespecialiseerde dienstverlening op maat bij erkende dienstverleners met het oog op de sociaalprofessionele re-integratie van de gerechtigden die arbeidsongeschikt zijn erkend.