

4 Wijzigingen
Voor HR
Vanaf
1 juli 2023

1 Re-integratievisie vastleggen

Werknemer en werkgever worden per 1 juli 2023 verplicht om de visie op de re-integratie vast te leggen bij het op- en bijstellen van het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie. Het doel hiervan is om het gesprek tussen werkgever en werknemer op gang te brengen en de re-integratie soepeler te laten verlopen.

2. Zieke AOW'er

Werkgevers hoeven vanaf 1 juli 2023 nog maar 6 weken loon door te betalen indien een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft door ziekte uitvalt. Op dit moment moeten werkgevers zieke AOW'ers het loon nog 13 weken doorbetalen bij ziekte. Voor AOW'ers die al ziek waren, blijft de termijn van 13 weken gelden.


3 Wet toekomst pensioenen

De Wet toekomst pensioenen is aangenomen en al op 1 juli 2023 gaat de overgangsfase in. Er verandert niet direct iets. Werkgevers, vakbonden en pensioenuitvoerders hebben tot 1 januari 2028 de tijd om hun pensioenregeling aan te passen. Werkgevers moeten in principe een transitieplan opstellen.



4 Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon vanaf 21 jaar gaat vanaf 1 juli 2023 met ruim € 60 omhoog naar € 1.995 per maand bij een voltijds dienstverband. De verwachting is dat vanaf 2024 een wettelijke minimum uurloon gaat gelden.



Blijf op de hoogte: Arbeidsadvocaat.nl/nieuwsbrief



ARBEIDS
ADVOC.AAT.NL