

De belangrijkste wijzigingen voor werkgevers in 2022

(versie 21 december 2021)

Feestdagen 2022

In 2022 zijn er 6 doordeweekse feestdagen.

- Tweede Paasdag: maandag 18 april 2022
- Koningsdag: woensdag 27 april 2022
- Bevrijdingsdag: donderdag 5 mei 2022
- Hemelvaartsdag: donderdag 26 mei 2022
- Tweede Pinksterdag: maandag 6 juni 2022
- Tweede Kerstdag: maandag 26 december 2022

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

Wettelijk minimumloon

Per 1 januari 2022 wordt het wettelijk minimumloon verhoogd naar € 1.725,00 per maand. Meer informatie vindt u op de [website](#) van de VGN.

Maximale transitievergoeding in 2022 (toegevoegd op 21 december)

In 2022 stijgt de [maximale transitievergoeding](#) van €84.000 naar €86.000.

Ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 ontvangen werknemers een uitkering van UWV over de eerste 9 weken ouderschapsverlof die zij opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Wat deze [wettelijke regeling](#) betekent in relatie tot de afspraken in de CAO wordt tijdens de CAO onderhandelingen besproken.

Werkgeversbijdrage IZZ

Vanaf 1 januari 2022 vervalt de werkgeversbijdrage IZZ ([artikel 9:8 lid 4 CAO](#)).

AOW leeftijd in 2022

In 2022 wordt de [AOW-leeftijd](#) met 3 maanden verhoogd naar 66 jaar en 7 maanden.

Werkkostenregeling

De vrije ruimte voor het fiscale loon bedraagt in 2022 1,7% over de eerste €400.000. Voor het bedrag boven € 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.

Wetsvoorstel gerichte vrijstelling thuiswerkkosten per 1 januari 2022

Het kabinet stelt een [gerichte vrijstelling](#) voor die het mogelijk maakt een onbelaste vergoeding te geven voor de extra kosten die een werknemer maakt door het thuiswerken. De gerichte vrijstelling bedraagt € 2 per thuisgewerkte dag. Dit bedrag is bedoeld voor de extra kosten voor water- en elektriciteitsgebruik, verwarming, koffie, thee en toiletpapier en is gebaseerd op onderzoek verricht door het Nibud. De werkgever kan de vrijstelling ook toepassen als een werknemer slechts een deel van de dag thuiswerkt. Meer informatie vindt u in de [Nieuwsbrief loonheffingen](#). Het voorstel is onderdeel van het Belastingplan 2022. De Tweede Kamer heeft het voorstel inmiddels aangenomen. Op 21 december stemt de Eerste Kamer over het voorstel.

Update: Op 21 december heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel.

Vaste reiskostenvergoeding

De bestaande vaste reiskostenvergoeding kan tot en met 31 december 2021 door de werkgever onbelast worden vergoed ook al worden deze reiskosten als gevolg van het thuiswerken niet meer (volledig) gemaakt. Voorwaarde is dat het vaste vergoedingen betreft die al vóór 13 maart 2020 door de werkgever werden toegekend. Deze belastingmaatregel geldt niet meer in 2022.

Pensioenpremie

Per 1 januari 2022 stijgt de [pensioenpremie](#) met 0,8% naar 25,8%. De premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen blijft gelijk. 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 2022

In november heeft het ministerie van SZW de premiepercentages voor 2022 vastgesteld. Op basis van deze percentages wordt de premieheffing berekend voor onder andere de Algemene Ouderdomswet (AOW) en Algemene nabestaandenwet (Anw), het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf), het Uitvoeringsfonds voor de overheid (Ufo) en het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) en de opslag op de premie Aof voor de kinderopvangtoeslag. Deze premies zijn mede bepalend voor de omvang van uw werkgeverslasten in het komende jaar. Meer informatie vindt u op de [website](#) van de VGN.

Wet arbeidsmarkt in balans

Tijdelijk lage WW-premie bij tijdelijke urenuitbreiding vast contract

Werkgevers kunnen, tot de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving die voorzien is voor 1 januari 2023, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (met instemming van werknemer) tijdelijk uitbreiden, zonder dat dit een tweede arbeidsovereenkomst of oproepovereenkomst wordt. Tevens mogen werkgevers over alle uren van deze arbeidsovereenkomst de lage WW-premie (blijven) afdragen. Vanaf het moment dat de nieuwe regelgeving ingaat, is de werkgever gedurende een tijdelijke urenuitbreiding wel de hoge WW-premie verschuldigd. Meer informatie vindt u op de [website](#) van de VGN.

Herzieningssituatie 30% overwerk in 2022 weer van toepassing

Sinds 1 januari 2020 betalen werkgevers, als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. Op grond van de WAB is in het Besluit Wfsv ook geregeld dat werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Deze herzieningssituatie is vanwege het coronavirus in 2020 en 2021 opgeschort. In 2022 is deze [30% herzieningssituatie](#) weer van toepassing.

Wijziging Wet op de ondernemingsraden

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) wordt in 2022 aangepast om flexkrachten meer bij de medezeggenschap te betrekken. Zo worden de termijnen voor actief en passief kiesrecht verkort naar 3 maanden (zijn nu respectievelijk 6 en 12 maanden). Verder tellen uitzendkrachten eerder mee als 'in de onderneming werkzame personen' (van 24 naar 15 maanden). Dit betekent dat een uitzendkracht al na 15 maanden medezeggenschapsrechten gaat opbouwen in de onderneming van de inlener en na 18 maanden actief en passief kiesrecht verwerft ($15+3=18$ maanden). De wijziging van de WOR maakt onderdeel uit van de [Verzamelwet SZW](#). Deze wet is inmiddels aangenomen door de Eerste Kamer en treedt naar alle waarschijnlijkheid in werking op 1 januari 2022 (inwerkingtredingsbesluit moet nog worden gepubliceerd).

Update: Inmiddels is het inwerkingtredingsbesluit gepubliceerd waarin staat dat dit onderdeel op 1 januari 2022 in werking treedt.

Wetsvoorstel implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Bij de Tweede Kamer is een wetsvoorstel ingediend waarmee de Europese richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden wordt geïmplementeerd. Door deze richtlijn worden werkgevers onder meer verplicht meer informatie over arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten te verstrekken bij aanvang van een dienstverband. Wanneer een werkgever door de wet of de CAO verplicht wordt bepaalde opleidingen aan de werknemer te verstrekken, moet de werkgever die betalen en moet de opleiding onder werktijd kunnen worden gevolgd. Ook mag een werkgever een werknemer niet belemmeren om buiten het werkrooster te gaan werken voor een andere werkgever, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Daarnaast mogen werknemers vanaf een dienstverband van 26 weken – maximaal een keer per jaar – een verzoek doen voor een vorm van arbeid met meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. De richtlijn moet uiterlijk 1 augustus 2022 geïmplementeerd zijn. De inhoud van het wetsvoorstel kunt u vinden op de site van de [Rijksoverheid](#).