

Arbeidsrechtelijke wijzigingen per 1 januari 2022: ouderschapsverlof, thuiswerkkosten en veel meer...

Per 1 januari 2022 gaat weer het een en ander wijzigen op arbeidsrechtelijk gebied. Het betaald ouderschapsverlof wordt geïntroduceerd, het wetsvoorstel inzake evenwichtiger man-vrouwverhouding treedt in werking, maar ook tal van andere wijzigingen doen zich voor. Wij hebben de belangrijkste wijzigingen en de te verwachten veranderingen in 2022 op een rij gezet.

COVID-19 gerelateerd

01 Tijdelijke wet verbreding inzet coronatoegangsbewijzen

Dit wetsvoorstel maakt het mogelijk om het coronatoegangsbewijs (QR-code) in sommige gevallen ook op de werkvloer in te zetten. Met dit voorstel wordt het coronatoegangsbewijs verplicht voor werknemers (waaronder ZZP'ers en vrijwilligers) in sectoren waar het coronatoegangsbewijs ook aan bezoekers wordt gevraagd, zoals in de horeca en musea. In sectoren waar het coronatoegangsbewijs nog niet verplicht is, wordt aan werkgevers de bevoegdheid toegekend om van werknemers een coronatoegangsbewijs te vragen indien dit noodzakelijk is. Welke werkplekken dat precies zijn, wordt later bepaald via ministeriële regelingen. Het wetsvoorstel is nu in behandeling bij de Tweede Kamer.

02 NOW 6 en definitieve berekening NOW

Wegens de verlenging van de aangescherpte coronamaatregelen komt er na de NOW 5, ook een NOW 6. NOW 6 heeft betrekking op de periode 1 januari t/m 31 maart 2022. Voor de aanvraag van NOW 6 gelden bijna dezelfde voorwaarden als onder NOW 5. Zo moet er minimaal 20% omzetverlies zijn, kan er maximaal 90% omzetverlies worden opgegeven (waarvan maximaal 85% wordt vergoed) en hebben werkgevers een inspanningsverplichting om werknemers te begeleiden in een 'van-werk-naar-werk-traject' bij ontslag.

Bedrijven die eerder een voorschot van de NOW hebben ontvangen, dienen per NOW-periode een definitieve berekening van de NOW aan te vragen (voor de NOW-2 is dit uiterlijk 31 maart 2022).

Op grond van de definitieve berekening stelt het UWV vast of een deel van de NOW moet worden terugbetaald. Klik [hier](#) voor meer informatie.

03 Terugkeer Regeling Werktijdverkorting

De Werktijdverkorting (WTV) was vanwege de invoering van de NOW buiten werking gesteld. Per 1 oktober 2021 kunnen werkgevers weer gebruik maken van de WTV. De WTV biedt ondersteuning aan werkgevers in het geval dat gedurende ten minste 2 kalenderweken en ten hoogste 24 kalenderweken ten minste 20% van de arbeidscapaciteit niet kan of niet zal worden benut, vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheid, die niet tot het normale ondernemersrisico behoort. Onder het normale ondernemersrisico vallen corona-gerelateerde omstandigheden.

Ook tijdens NOW 5 en 6 kunnen werkgevers gebruik maken van de WTV. Als een werkgever om een andere reden dan corona WTV heeft aangevraagd, dan telt de ontvangen uitkering mee als omzet voor de NOW.

04 Einde tijdelijke verruiming vrije ruimte

Voor 2020 en 2021 is de vrije ruimte verhoogd als crisismaatregel tijdens corona. De werkgever mag via de Werkkostenregeling onbelast vergoedingen geven, zolang het totale bedrag onder de 3% blijft van de eerste € 400.000 van de loonsom van alle medewerkers samen. Per 2022 geldt voor de eerste € 400.000 van de loonsom een percentage van 1,7% in plaats van 3%. Lees [hier](#) meer over de Werkkostenregeling.

Wetswijzigingen

- 05 Wet inzake evenwichtiger man-vrouwverhouding**
De wet 'Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen' bevat een genderdiversiteitsquotum voor raden van commissarissen van beursvennootschappen en een streefcijferregeling voor genderdiversiteit voor grote NV's en BV's. Het wetsvoorstel is per 1 januari 2022 in werking getreden. Lees [hier](#) meer over het wetsvoorstel.
- 06 Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen**
De Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen biedt meer keuzevrijheid voor burgers bij pensionering en de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. De wet geeft onder andere een vrijstelling van de RVU-heffing en een verdubbeling van de periode waarin belastingvrij verlof kan worden opgebouwd. Deze onderdelen zijn met terugwerkende kracht in werking getreden per 1 januari 2021. Daarnaast wordt het vanaf 1 januari 2022 mogelijk om via deze wet 10% van het pensioen op te nemen op de pensioeningangsdatum.
- 07 Richtlijn voorspelbare en transparante arbeidsvoorwaarden**
De richtlijn breidt onder andere de plicht van werkgevers uit om werknemers te informeren over details van hun arbeidsovereenkomst. De richtlijn bevat daarnaast minimumrechten van werknemers, waaronder het recht om buiten werktijden zonder nadelige behandeling bij een andere werkgever te kunnen werken (verbod op nevenwerkzaamhedenbeding). Ook dienen 'verplichte' opleidingen kosteloos te worden aangeboden aan werknemers. Lees [hier](#) meer over in onze blog. Ter implementatie van de richtlijn is in november 2021 een [wetsvoorstel](#) gepubliceerd. De richtlijn dient voor 1 augustus 2022 in de Nederlandse wet te zijn geïmplementeerd.
- 08 Normerende regeling werkgebonden personenmobiliteit**
De conceptregeling geldt voor werkgevers met meer dan 100 werknemers en heeft als doel CO2-reductie op werkgebonden personenmobiliteit te realiseren, zoals afgesproken in het Klimaatakkoord. De werkgever is verantwoordelijk voor de gestelde norm van CO2-reductie op werkgebonden personenmobiliteit (zakelijke mobiliteit en woon-werkmobiliteit) en wordt verplicht daarover jaarlijks te rapporteren. De wetgeving zou starten op 1 januari 2022, maar is uitgesteld tot nadere besluitvorming van het volgende kabinet. Lees in onze [blog](#) meer over de conceptregeling.
- 09 Wijziging Wet arbeid vreemdelingen**
De wijziging van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) bevat naast een aantal aanpassingen, twee maatregelen. De werkgever moet het loon van vreemdelingen maandelijks, giraal betalen en tewerkstellingsvergunningen of gecombineerde vergunningen voor verblijf of arbeid worden geweigerd als een werkgever geen economische activiteit (meer) heeft. Het is nog onbekend wanneer de wijzigingen van de Wav in werking zullen treden. Lees [hier](#) de wijzigingen van de Wav.
- 10 Verzamelwet SZW 2022**
Het wetsvoorstel Verzamelwet SZW 2022 beoogt wijzigingen die zien op (i) het vergroten van de betrokkenheid van flexkrachten bij de medezeggenschap, (ii) het verminderen van de werkdruk van OR-leden en (iii) uitzonderingen op arbeidsvoorwaarden bij tijdelijke detachering naar Nederland. De beoogde inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel was 1 januari 2022, maar wordt uitgesteld tot nadere behandeling van het volgende kabinet. Lees [hier](#) meer over het wetsvoorstel.
- 11 Wetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt'**
Met het wetsvoorstel 'Wet werken waar je wilt' zal het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats voortaan op dezelfde manier worden behandeld als een verzoek tot aanpassing van de werktijd of arbeidsduur. Dit betekent dat de werkgever een verzoek tot thuiswerken moet inwilligen, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Het wetsvoorstel kent volgens het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) echter ernstige tekortkomingen in de probleemstelling, analyse en onderbouwing van de noodzaak tot aanpassing van de wet. Of de wet (op deze manier) doorgang zal gaan vinden, is dus maar de vraag. Lees [hier](#) meer.
- 12 Wijziging Wet waardeoverdracht klein pensioen**
De overdrachten van kleine pensioenen die zijn ontstaan bij een collectieve beëindiging kunnen onder de huidige wetgeving niet worden overgedragen via het systeem van automatische waardeoverdracht kleine pensioenen. De aangekondigde wijziging van de wet beoogt de overdracht van deze kleine pensioenen mogelijk te maken. Het streven is om de wetswijziging zo spoedig mogelijk in 2022 in werking te laten treden. Klik [hier](#) voor meer informatie.

Overige ontwikkelingen

- 13 Invoering negen weken betaald ouderschapsverlof**
Vanaf 2 augustus 2022 kunnen ouders negen weken betaald ouderschapsverlof opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Nu kunnen ouders 26 weken onbetaald ouderschapsverlof opnemen in de eerste acht levensjaren van het kind. Het kabinet wil ouders met deze regeling stimuleren het ouderschapsverlof daadwerkelijk op te nemen. De uitkering aan ouders zal 70% van hun dagloon (tot maximaal 70% van het maximum dagloon) bedragen. Meer informatie over het betaald ouderschapsverlof? Klik [hier](#).
- 14 Onbelaste thuiswerkkostenvergoeding**
Het kabinet introduceert per 1 januari 2022 een onbelaste thuiswerkkostenvergoeding van maximaal € 2 per dag. Werkgevers hoeven in dat geval geen loonheffingen te betalen over de thuiswerkvergoeding. De vrijstelling geldt ook indien de werknemer een deel van de dag thuiswerkt. Daarnaast blijft de onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer bestaan (€ 0,19 per kilometer). Werkgevers kunnen per dag de thuiswerkkostenvergoeding of de reiskostenvergoeding geven (niet allebei). Klik [hier](#) voor meer informatie over de thuiswerkkostenvergoeding.
- 15 Compensatie transitievergoeding MKB**
Sinds 2020 krijgen werkgevers via het UWV compensatie voor de betaalde transitievergoeding bij ontslag na 2 jaar ziekte.

Sinds 2021 compenseert de overheid ook de betaalde transitievergoeding bij ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering of overlijden van kleine werkgevers (maximaal 25 werknemers in dienst). Vanaf medio 2022 wordt ook de transitievergoeding gecompenseerd bij ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging door ziekte of gebreken van de werkgever.

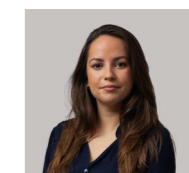
- 16 Aanpassing wettelijk minimumloon**
Het bruto wettelijk minimumloon wordt per 1 januari 2022 aangepast met 1,41% naar € 1.725,0 per maand.
- 17 STAP-budget**
Werkenden en werkzoekenden kunnen vanaf 1 maart 2022 een STAP-budget (Stimulering Arbeidsmarkt Positie) van maximaal € 1.000 euro aanvragen voor scholing en ontwikkeling. Deze subsidie kan worden gebruikt voor een sterkere positie op de arbeidsmarkt, door het volgen van een opleiding, cursus of training. Het STAP-budget vervangt de fiscale aftrek van scholingskosten. Lees [hier](#) meer.
- 18 Rookvrije werkomgeving**
Vanaf 1 januari 2022 mogen bedrijven geen rookruimte meer hebben. Deze maatregel vloeit voort uit het [Nationale Preventieakkoord 2018](#).

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

P A L T H E
O B E R M A N
advocaten



Nadia Adnani
adnani@paltheoberman.nl



Ilse van Aert
vanaert@paltheoberman.nl