

Whitepaper

**VAN
GELDEREN**
arbeidsrecht
advocaten

HR wetgeving 2022

Wat gaat er veranderen?



Inhoudsopgave

Transitievergoeding 2022

[pag. 3](#)

- Waar gaat dit over?
- Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?
- Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Advies bedrijfsarts wordt leidend bij RIV-toets

[pag. 4](#)

- Waar gaat dit over?
- Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?
- Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Belastingvrije thuiswerkvergoeding

[pag. 5](#)

- Waar gaat dit over?
- Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?
- Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Betaald ouderschapsverlof

[pag. 6](#)

- Waar gaat dit over?
- Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?
- Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Sluiting rookruimtes in het bedrijfsleven

[pag. 7](#)

- Waar gaat dit over?
- Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?
- Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Aanpassing van verbod op nevenwerkzaamheden

[pag. 8](#)

- Waar gaat dit over?
- Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?
- Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Transitievergoeding 2022

Waar gaat dit over?

Met ingang van **1 januari 2022** bedraagt de maximale transitievergoeding € 86.000 bruto (dat was € 84.000 bruto) of een jaarsalaris van de werknemer als dit meer bedraagt dan € 86.000 bruto.

Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?

Als een werkgever een arbeidsovereenkomst opzegt, door de kantonrechter laat ontbinden of als hij een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet verlengt, heeft de werknemer in principe recht op een transitievergoeding. De werknemer heeft ook recht op een transitievergoeding als hij twee jaar of langer arbeidsongeschikt is en een terugkeer naar eigen of ander passend werk niet mogelijk is.

De hoogte van de transitievergoeding is gelijk aan 1/3^e maandsalaris per dienstjaar. Let op dat je hierbij niet mag afronden. Ook over gewerkte maanden en dagen is een transitievergoeding verschuldigd.

Een werknemer heeft overigens geen recht op een transitievergoeding als:

- hij zelf ontslag neemt of zijn contract niet wil verlengen
- hij zich ernstig verwijtbaar gedragen heeft
- hij met pensioen gaat
- het gaat om een werknemer die nog geen 18 jaar oud is en maximaal 12 uur per week werkt
- er sprake is van bedrijfseconomisch ontslag en de CAO een andere vergoeding of voorziening regelt

Deze regels golden overigens ook al in 2021. De wijziging per 1 januari 2022 heeft dus alleen betrekking op de maximale hoogte van de transitievergoeding.

Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Als de verwachting is dat bepaalde arbeidscontracten niet verlengd gaan worden of dat het ontslag van een medewerker met een vast dienstverband wordt overwogen, is het verstandig om vast in kaart te brengen welke ontslagkosten hiermee gemoeid zijn.

Bedenk daarbij dat als het gaat om het ontslag van een medewerker met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd, de ontslagvergoeding veelal hoger zal uitkomen dan de enkele transitievergoeding.



Je kunt de transitievergoeding voor een specifiek geval berekenen via [onze online tool](#)

Advies bedrijfsarts wordt leidend bij RIV-toets

Waar gaat dit over?

Het oordeel van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer wordt bepalend voor de vraag of werkgever en werknemer voldoende re-integratie-inspanningen geleverd hebben. Je bent als werkgever dus niet meer afhankelijk van een eigen (en mogelijk tegengesteld) medisch oordeel van de verzekeringsarts van het UWV.

Ingangsdatum: **medio 2022** (naar verwachting)

Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?

Als een werknemer bijna twee jaar arbeidsongeschikt is, kan hij een WIA-uitkering aanvragen. Bij deze aanvraag moet een re-integratieverslag (RIV) bij het UWV worden ingediend. Op basis van dit verslag beoordeelt het UWV of de werknemer en de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen hebben geleverd.

Tijdens deze RIV-toets kan de verzekeringsarts van het UWV een eigen medisch oordeel geven over de beperkingen en inzetbaarheid van de werknemer. Dit oordeel kan afwijken van het oordeel van de bedrijfsarts. Voor werkgevers kan dit tot de frustrerende situatie leiden dat zij de adviezen van de bedrijfsarts correct hebben opgevolgd, maar toch geconfronteerd worden met een loonsanctie. Dit is bijvoorbeeld het geval als de bedrijfsarts geen of slechts marginale re-integratiemogelijkheden ziet, terwijl de verzekeringsarts van het UWV die mogelijkheden wel (of ruimer) inschat.

Aan deze onwenselijke situatie komt door deze wettelijke regeling een einde. Vanaf de inwerkingtreding van deze wet zal het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend zijn. De arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt de re-integratie-inspanningen van beide partijen dan dus alleen nog op basis van het advies van de bedrijfsarts.

Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Als je te maken hebt met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer, volg de adviezen van de bedrijfsarts dan zo nauwgezet mogelijk op. Controleer dan ook of deze wettelijke regeling inmiddels is ingegaan op het moment dat de arbeidsongeschiktheid van de werknemer de 104 weken nadert. Als dat (nog) niet het geval is, overweeg dan tijdig om het UWV een deskundigenoordeel te vragen. Op die manier kun je eventuele tekortkomingen in de re-integratie tijdig herstellen om zo een loonsanctie te voorkomen.

Belastingvrije thuiswerkvergoeding

Waar gaat dit over?

Met ingang van 2022 mag je als werkgever aan je werknemers een onbelaste vergoeding van € 2 per thuiswerkdag verstrekken. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor de kosten die een werknemer maakt als hij vanuit huis zijn werkzaamheden verricht (denk aan elektriciteit, verwarming, koffie/thee, toiletpapier).

Ingangsdatum: **1 januari 2022**

Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?

Om werknemers te compenseren voor de kosten die zij maken tijdens het thuiswerken introduceert de wetgever een nieuwe gerichte vrijstelling van € 2 per thuiswerkdag. Deze vergoeding mag op declaratiebasis vergoed worden, maar een maandelijkse vaste vergoeding is ook mogelijk.

Als werkgever hoef je dus geen loonheffing in te houden op deze vergoeding. Verder blijft de onbelaste reiskostenvergoeding (maximaal € 0,19 per kilometer) gewoon bestaan. Houd er wel rekening mee dat er per dag steeds maar een van beide vergoedingen betaald kan worden. Een werknemer die op een dag dus deels thuis werkt en deels naar kantoor komt om te werken, mag dus alleen óf een thuiswerkvergoeding óf een reiskostenvergoeding ontvangen.

Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Maak de afweging of je een onbelaste thuiswerkvergoeding wilt invoeren. Omdat de vaste reiskostenvergoeding is afgeschaft, kan het betekenen dat sommige werknemers er met de onbelaste thuiswerkvergoeding nog steeds op achteruitgaan ten opzichte van vorig jaar. Je kunt overwegen om een hogere thuiswerkvergoeding uit te betalen, maar dat kan alleen onbelast uit de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Neem hierover contact op met je accountant of belastingadviseur.



Heb je een arbeidsrechtelijke vraag? Bel of mail mij gerust op 030 - 23 10 888 of vincent@vangelder.nl

Betaald ouderschapsverlof

Waar gaat dit over?

Ouders krijgen recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof.

Ingangsdatum: **2 augustus 2022**

Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?

In de eerste acht jaar na de geboorte van een kind hebben beide ouders recht op 26 weken ouderschapsverlof. Dit ouderschapsverlof is in principe onbetaald (tenzij dit in de CAO of in de arbeidsvoorwaarden anders geregeld is). Vanaf augustus wordt dus een deel van dit verlof (9 weken) betaald door het UWV. Dit betaalde verlof moet wel worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. De resterende 17 weken verlof blijven dus onbetaald en mogen nog steeds in de eerste acht jaar van het kind worden opgenomen.

De hoogte van het betaalde ouderschapsverlof bedraagt 70% van het dagloon.

Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Breng vast in kaart wie van de medewerkers voor dit betaalde ouderschapsverlof in aanmerking zou komen. De wet gaat direct in en ook ouders van wie het kind al vóór augustus 2022 geboren is, mogen er gebruik van maken. Zij moeten het verlof dan wel opgenomen hebben tijdens het eerste levensjaar van het kind. Dit zou in sommige bedrijven vanaf augustus 2022 tot flink wat verlofaanvragen kunnen leiden.

Heb je een arbeidsrechtelijke vraag? Bel of mail mij gerust op 030 - 23 10 888 of jordi@vangelder.nl



Sluiting rookruimtes in het bedrijfsleven

Waar gaat dit over?

Er zijn vanaf 2022 geen rookruimtes meer toegestaan binnen bedrijven.

Ingangsdatum: **1 januari 2022**

Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?

Sinds 2004 heeft elke werknemer al recht op een rookvrije werkplek. Maar sinds die tijd bestond er nog wel de mogelijkheid om een rookruimte te faciliteren. Dat is sinds 1 januari 2022 ook niet meer toegestaan.

Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Als je dit leest moet een eventuele rookruimte al opgeheven zijn. Let op dat het rookverbod ook geldt voor bedrijfsvoertuigen (leaseauto's of vrachtwagens), zelfs als er naast de bestuurder niemand meerijdt.

Er geldt (nog) geen verbod om op het terrein buiten het kantoor- of bedrijfspand een rookfaciliteit te realiseren. Houd dan wel rekening met de volgende uitgangspunten:

- er mag geen sprake zijn van een afsluitbare ruimte
- er mag geen overlast zijn voor personen die het pand willen betreden of voor werknemers die hun werkzaamheden uitvoeren
- de faciliteit mag geen andere functie hebben zodat niet-rokers de ruimte niet hoeven te betreden
- de ruimte moet zich daadwerkelijk in de buitenlucht bevinden (dus geen in pandige binnenplaats of binnentuin)



Heb je een arbeidsrechtelijke vraag? Bel of mail mij gerust op 030 - 23 10 888 of frank@vangelder.nl

Aanpassing van verbod op nevenwerkzaamheden

Waar gaat dit over?

Op grond van een Europese richtlijn ("Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden") is een verbod op nevenwerkzaamheden alleen nog mogelijk in uitzonderlijke situaties.

Ingangsdatum: **(uiterlijk) 1 augustus 2022**

Hoe werkt dit en wat gaat er veranderen?

Werknemers moeten de mogelijkheid hebben om buiten de gebruikelijke arbeidstijd bij een andere werkgever of voor zichzelf te werken. Het beperken van dit recht is alleen nog toegestaan als de werkgever daarvoor een objectieve rechtvaardiging heeft.

Een aantal vormen van een objectieve rechtvaardiging zijn: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of het vermijden van belangenconflicten. Op grond van deze argumenten kan een werkgever de werknemer in een specifiek geval dus nog steeds verbieden om nevenwerkzaamheden te verrichten.

De rechtvaardigingsgrond kan, maar hoeft niet, in het nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen worden. Als er (achteraf) geen sprake blijkt te zijn van een objectieve rechtvaardigingsgrond, dan is het nevenwerkzaamhedenbeding nietig.

Hoe moet ik me hier op voorbereiden?

Controleer of er in de bestaande arbeidsovereenkomsten een verbod op nevenwerkzaamheden is opgenomen. Dit beding kan vanaf inwerkingtreding van deze wettelijke regeling alleen nog ingeroepen worden op grond van een objectieve rechtvaardiging. Bekijk of het zinvol is om het nevenwerkzaamhedenbeding in nieuwe arbeidsovereenkomsten aan te passen aan deze nieuwe wetgeving.

Heb je een arbeidsrechtelijke vraag? Bel of mail mij gerust op 030 - 23 10 888 of eva@vangelder.nl



Het team van Van Gelderen Arbeidsrechtadvocaten staat voor je klaar



Jordi



Frank



Maarten

**VAN
GELDEREN**
arbeidsrecht
advocaten



Vincent



Eva



Wouter

Heb je een arbeidsrechtelijke vraag? Bel of mail ons gerust op 030 - 23 10 888
of vraag@vangelderens.nl. We helpen en adviseren je graag.