

# Wetswijzigingen zomer 2022: *wat verandert er?*

*Wat verandert er in de zomer van 2022  
voor HR? XpertHR zet de wetwijzigingen  
per 1 juli en vlak daarna voor je op een rij.*

*Zo ben je in één keer up-to-date!*



## 1. Verhoging minimumlonen

Per 1 juli 2022 stijgen de brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon als volgt:

- € 1.756,20 per maand;
- € 405,30 per week;
- € 81,06 per dag.

Leeftijd	% van het minimumloon	Per maand	Per week	Per dag
<b>21 jaar en ouder</b>	100%	€ 1756,20	€ 405,30	€ 81,06
<b>20 jaar</b>	80%	€ 1404,95	€ 324,25	€ 64,85
<b>19 jaar</b>	60%	€ 1053,70	€ 243,20	€ 48,64
<b>18 jaar</b>	50%	€ 878,10	€ 202,65	€ 40,53
<b>17 jaar</b>	39,5%	€ 693,70	€ 160,10	€ 32,02
<b>16 jaar</b>	34,5%	€ 605,90	€ 139,85	€ 27,97
<b>15 jaar</b>	30%	€ 526,85	€ 121,60	€ 24,32

## 2. Betaald ouderschapsverlof

Vanaf 2 augustus 2022 wordt het ouderschapsverlof deels betaald verlof. Het Wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof gaat dan in. Vanaf die datum hebben werknemers recht op 9 weken gedeeltelijk betaling van het ouderschapsverlof dat wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Het recht geldt voor de werknemer die:

- de wettelijke ouder is; of
- het kind heeft erkend; of
- samenwoont met het kind, het verzorgt en opvoedt (bijvoorbeeld een stiefouder); of
- de pleegzorgouder of adoptieouder is.

De duur van de uitkering voor ouderschapsverlof bedraagt negen weken. De werknemer krijgt 70% van het dagloon (tot maximaal 70% van het maximumdagloon) uitgekeerd. Het betaald ouderschapsverlof geldt ook voor ouders die voor 2 augustus 2022 een kind hebben gekregen. Het kind moet bij ingang van de wet wel jonger dan 1 jaar zijn. Ook moeten ouders op dat moment in dienst zijn en nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen. De werkgever moet de aanvraag voor het betaald ouderschapsverlof doen bij UWV (via de Verzuimmelder of Digipoort).

### Weigeren betaald ouderschapsverlof?

De 9 weken betaald ouderschapsverlof kunnen aaneengesloten of gespreid worden opgenomen, mits dit valt binnen het eerste levensjaar van het kind. De werkgever mag opname van betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind niet weigeren. Wel kun je tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof, en na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het verlof gedurende een redelijke termijn wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. De wijziging moet je schriftelijk motiveren.

In XpertHR vinden abonnees een [voorbeelddocument](#) om werknemers te informeren over betaald ouderschapsverlof, [kennisdocument Ouderschapsverlof](#) en [praktijkvragen](#) over het betaalde ouderschapsverlof. Zo weet je precies wat jij als HR-professional moet regelen. Neem een kijkje en [boek gratis en vrijblijvend een demo](#) (30 min) met een van onze Xperts en stel live al je vragen.

## 3. Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022 treedt het wetsvoorstel Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. Deze wet is bedoeld om werknemers bepaalde minimumrechten en meer zekerheid te geven over hun arbeidsvoorwaarden en wijzigt het arbeidsrecht op verschillende punten.

- **Scholingskostenbeding**

Zo mag de werkgever de kosten van bepaalde verplichte opleidingen niet meer in rekening brengen bij de werknemer. De werkgever moet deze opleidingen ook zoveel als mogelijk onder werktijd aanbieden. Het gaat om opleidingen die verplicht worden verstrekt op grond van de cao, de wet of een Europese wet.

- **Nevenwerkzaamhedenbeding**

Verder zal een nevenwerkzaamhedenbeding in een arbeidsovereenkomst vanaf 1 augustus 2022 nietig zijn, tenzij de werkgever zich kan beroepen op een 'objectieve rechtvaardigingsgrond'. De werkgever hoeft die objectieve rechtvaardigingsgronden niet vooraf te noemen,

maar moet de grond wel voldoende kenbaar maken en motiveren op het moment dat hij zich erop beroept. Het blijft hierdoor mogelijk een nevenwerkzaamhedenbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst, waarbij een werkgever de werknemer vraagt om toestemming te vragen. De werkgever mag de toestemming dan alleen weigeren als de rechtvaardigingsgrond er is. Voorbeelden van een objectieve rechtvaardigingsgrond zijn: gezondheid en veiligheid, bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, integriteit van overheidsdiensten of vermijden van belangenconflicten. Ook een overschrijding van de Arbeidstijdenwet kan tot een rechtvaardigingsgrond leiden. Denk bijvoorbeeld aan iemand die in de nacht taxichauffeur is en in de ochtend in een ziekenhuis werkt.

- **Verzoek om meer zekere en voorspelbare vorm van arbeid**

Aan de huidige Wet flexibel werken wordt een nieuw artikel toegevoegd dat werknemers de mogelijkheid biedt om een verzoek te doen tot 'een vorm van arbeid met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden'. Dat kan bijvoorbeeld de vraag om een vast contract zijn, of een contract met een vaste arbeidsomvang.

Het verzoek mag gedaan worden door werknemers die 26 weken in dienst zijn. De werkgever moet binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Voor werkgevers met minder dan 10 werknemers geldt een termijn van drie maanden (eerder reageren mag natuurlijk wel).

Er zijn geen criteria waaraan een verzoek moet voldoen en wanneer een werkgever een verzoek moet inwilligen of kan afwijzen. Reageert de werkgever niet op tijd, dan wordt het werk van de werknemer overeenkomstig het verzoek aangepast. Gevolg hiervan kan zijn dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer moet worden aangevuld of aangepast.

De werknemer mag niet steeds opnieuw dit soort verzoeken doen. Pas na een jaar nadat een verzoek is ingewilligd of afgewezen mag de werknemer opnieuw een verzoek doen. Heeft een kleine werkgever eerder schriftelijk gereageerd op een verzoek, dan mag op een tweede soortgelijk verzoek mondeling worden gereageerd.

- **Informatieplicht werkgever**

De informatieplicht van de werkgever wordt op basis van het wetsvoorstel verduidelijkt en uitgebreid. Ook wijzigt de richtlijn wanneer bepaalde informatie moet worden verstrekt en hoe. De werkgever moet de volgende gegevens uiterlijk een week na aanvang van de werkzaamheden aan de werknemer verstrekken:

- de naam en woonplaats van partijen bij de arbeidsrelatie;
- de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht en indien de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
- de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;

- het tijdstip van indiensttreding, en, als een overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten: de einddatum of de duur van de overeenkomst;
- het loon met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling en, als het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid: de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die met de uitvoering gemoeid is;
- als het werk (grotendeels) voorspelbaar is: de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten;
- als het werk onvoorspelbaar is: het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor werk bovenop die gewaarborgde uren en de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken;
- indien van toepassing, de duur en voorwaarden van de proeftijd.

De werkgever moet de volgende gegevens voortaan verstrekken binnen een maand na aanvang van het werk, of zoveel eerder als de overeenkomst eindigt:

- de vakantie-aanspraak of ander betaald verlof of de wijze van berekening van die aanspraken;

- de procedure (plus vereisten en opzegtermijnen) die werkgever en werknemer moeten volgen als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Als de duur van de opzegtermijnen nog niet kan worden verstrekt, moet de werkgever informeren over de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;
- of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
- als de werknemer langer dan vier aaneengesloten weken buiten Nederland gaat werken: het land of de landen waar de arbeid moet worden verricht en de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
- de toepasselijke cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;
- of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst of payroll-overeenkomst is;
- of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- of sprake is van een oproepovereenkomst;
- in het geval van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming (indien en zodra deze bekend is).

## Hoe moet je de gegevens verstrekken?

Veel werkgevers vervullen de bestaande informatieplicht door het verstrekken van een arbeidsovereenkomst. Mogelijk moeten nieuwe arbeidsovereenkomsten daarom in bepaalde gevallen worden aangevuld.

Gegevens zullen soms in een cao worden opgenomen (de betaalwijze van het loon, de loonbestandsdelen, de beëindigingsprocedure bijvoorbeeld), waardoor een verwijzing in het arbeidscontract naar de toepasselijke cao volstaat. Andere gegevens, zoals het loon, worden doorgaans opgenomen in het arbeidscontract.



Als werkgever zul je dus de cao hierop na moeten lopen. Is geen cao van toepassing dan moeten alle gegevens in het arbeidscontract of een personeelshandboek (dat onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst) worden opgenomen.

De uitgebreide informatieplicht geldt voor nieuwe, maar ook voor al bestaande werknemers. Al eerder aangenomen werknemers kunnen om de ontbrekende informatie verzoeken. In dat geval moet de werkgever de gegevens binnen een maand na het verzoek van de werknemer aanvullen of verstrekken.

De richtlijn bepaalt verder dat verstrekking van de informatie in elektronische vorm alleen mogelijk is, wanneer de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart. Het bewijs van de overdracht hoeft niet de gegevens te bevatten die zijn verstrekt. Ook moet de werknemer de informatie kunnen afdrukken.

In XpertHR vinden abonnees **praktijkvragen** en een **checklist** over de nieuwe wetgeving die werknemers recht geeft of meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Zo weet je precies wat jij als HR-professional moet regelen. Neem een kijkje en **boek gratis en vrijblijvend een demo** (30 min) met een van onze Xperts en stel live al je vragen.

## 4. Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte

Kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) hebben al de mogelijkheid om compensatie te vragen voor de transitievergoedingen die zij zouden moeten betalen bij bedrijfsbeëindiging door hun pensionering of overlijden.

Het is de bedoeling dat kleine werkgevers ook compensatie kunnen aanvragen voor de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging door hun ziekte. Omdat nog geen passende oplossing voor de uitvoering is gevonden, is de invoering van deze mogelijkheid echter een aantal keren uitgesteld. De regeling staat gepland om medio 2022 in werking te treden, maar wanneer precies is nog niet bekend.

## Vooruitblik 2023

In het najaar van 2022 wordt traditiegetrouw op Prinsjesdag de nieuwe plannen van de regering voor 2023 gepresenteerd. Een aantal wijzigingen in 2023 staat echter al op stapel.

### Aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten

Zo staat het wetsvoorstel Wet aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten gepland om per 1 januari 2023 in werking te treden. Deze wetswijziging moet het aantrekkelijker maken om voor het aantrekken en behouden van personeel gebruik te maken van aandelenoptierechten.

XpertHR abonnees vinden meer informatie in de [XpertHR Wetgevingskalender](#).

### Weigeren VOG op basis van politiegegevens

In november 2021 is het Wetsvoorstel Weigeren VOG op basis van politiegegevens gepubliceerd. Het voorstel introduceert een nieuw soort VOG (Verklaring Omtrent Gedrag), alleen voor bepaalde kwetsbare functies waarvoor een hoge mate van integriteit vereist is. Het wetsvoorstel moet nog inwerkingtreden, maar de datum waarop dat zal gebeuren, is nog niet bekend.

### Nieuw pensioenstelsel

Het wetsvoorstel Wet toekomst pensioenen staat ook gepland om per 1 januari 2023 in werking te treden. Met het wetsvoorstel wil de regering uit-

voering geven aan het in 2019 gesloten Pensioenakkoord en het pensioenstelsel beter aan laten sluiten bij de economische ontwikkelingen van de afgelopen jaren.

### **Minimumlonen per 2023 al omhoog**

Het kabinet start per 2023 al met de stapsgewijze verhoging van het wettelijk minimumloon. In 2023 en 2024 zal het minimumloon stijgen met 2,5%. In 2025 stijgt het met 2,32%.

### **Onbelaste reiskostenvergoeding naar 21 cent**

De verhoging van de onbelaste reiskostenvergoeding gaat een jaar eerder in dan gepland. Waarschijnlijk mogen werkgevers 21 cent per gereden kilometer onbelast gaan vergoeden in 2023. In 2024 wordt dit bedrag naar verwachting verhoogd naar 23 cent.

## **Bespaar tijd met praktische HR-tools**

Altijd snel en betrouwbaar antwoord op al je HR-vragen? Met XpertHR optimaliseer je jouw werkproces met kennisdocumenten, praktische tools, praktijkcases, checklists, voorbeelddocumenten en meer. Met alle informatie op één plek ben je altijd up-to-date.

**Vraag een gratis demo aan**

Deze gegevens blijven eigendom van XpertHR. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na vooraf aangaande schriftelijke toestemming. Deze kun je [hier aanvragen](#).