

# 8 wijzigingen per 2022 op het gebied van HR en salaris

## Ben jij al op de hoogte?

Een nieuw jaar gaat vaak gepaard met (een aantal) nieuwe wetten. Zo ook op het gebied van HR en salaris. Weet jij al met welke wijzigingen je als HR- en salarisprofessional rekening moet houden in 2022? In deze checklist zetten we 8 belangrijke wijzigingen op een rij, zodat je weet wat je te wachten staat. Kun jij ze allemaal afvinken? Dan ben je al goed op de hoogte!

**Je hebt deze checklist gedownload en bent klaar om je voor te bereiden op alle wijzigingen**

**De minimumlonen stijgen**

Het wettelijk minimumloon voor medewerkers van 21 jaar en ouder stijgt op 1 januari 2022 met 1,41% ten opzichte van de tweede helft van 2021. Bij een fulltime dienstverband wordt het minimumloon:

- €1725,- bruto per maand
- €398,10 bruto per week
- €79,62 bruto per dag

Voor iedere werkgever in Nederland is het wettelijk minimumloon belangrijk om te weten en door te voeren. Je mag een medewerker namelijk niet onderbetalen. Let op: de cao-lonen stijgen mee met het wettelijk minimumloon. Bekijk dan ook welke regels en bedragen er van toepassing zijn in jouw branche.

**Vrijstelling thuiswerkvergoeding**

Thuiswerken hoort tegenwoordig bij het 'nieuwe normaal'. Er zijn veel bedrijven waar medewerkers afwisselend thuis- en op kantoor werken. Veel werkgevers zoeken dan ook naar mogelijkheden om een vergoeding te betalen voor de kosten die het thuiswerken met zich meebrengt. Vanaf 1 januari 2022 kunnen werkgevers maximaal €2,- per volledig of gedeeltelijk thuisgewerkte dag onbelast vergoeden. Werkt een medewerker de ene helft van de dag thuis en de andere helft op de vaste werkplek? Dan kan de werkgever niet zowel voor de thuiswerkvergoeding als voor de reiskostenvergoeding de vrijstelling toepassen.

# 8 wijzigingen per 2022 op het gebied van HR en salaris

## Ben jij al op de hoogte?

In dat geval is het daarom raadzaam om een keuze te maken in de vergoeding voor die dag.

### Ouderschapsverlof deels betaald

Het kabinet wil dat er meer ruimte komt voor ouders om de zorg voor hun kind en werk te combineren. In 2020 deed het aanvullend partnerverlof zijn intrede en per 2 augustus 2022 komt daar ook het deels betaalde ouderschapsverlof bij. Vanaf 2 augustus 2022 kunnen ouders de eerste 9 weken deels betaald opnemen. Dit zijn dan de eerste 9 weken van de totale 26 weken ouderschapsverlof. Ouders krijgen van het UWV gedurende 9 weken een uitkering ter hoogte van 50% van hun dagloon (tot 50% van het maximum dagloon). Dit percentage zou nog kunnen veranderen in 70%. Dit moet nog worden behandeld door de tweede kamer.

Let wel: de eerste 9 weken worden alleen betaald als ze in het eerste levensjaar van het kind opgenomen worden. Lukt het niet om deze 9 weken op te nemen in het eerste levensjaar van het kind? Dan worden de (resterende) weken toegevoegd aan de 17 weken onbetaald ouderschapsverlof. Deze kunnen dan nog steeds opgenomen worden tot de 8e verjaardag van het kind, maar wel onbetaald.

### Einde tijdelijke verruiming van de vrije ruimte binnen de WKR

In 2020 en 2021 was de vrije ruimte binnen de Werkkostenregeling (WKR), vanwege de coronacrisis, tijdelijk verhoogd naar 3% voor de eerste €400.000 van de fiscale loonsom. Deze tijdelijke verhoging vervalt in 2022. De vrije ruimte wordt weer 1,7% van de fiscale loonsom tot en met €400.000 en 1,18% van het restant van de loonsom daarboven.

### Einde vaste reiskostenvergoeding

Vanaf 1 januari 2022 mogen werkgevers niet meer zomaar een vaste reiskostenvergoeding betalen aan medewerkers. Alleen de daadwerkelijke reizen mogen onbelast vergoed worden.

# 8 wijzigingen per 2022 op het gebied van HR en salaris

## Ben jij al op de hoogte?

Als een medewerker echter minimaal 36 weken of 128 dagen per jaar naar een vaste werkplek reist, dan mag de vaste reiskostenvergoeding vanaf 1 januari 2022 nog steeds onbelast uitbetaald worden. Is dat dus niet het geval? Dan moeten reiskosten betaald worden op basis van nacalculatie of declaratie. De werkgever betaalt dan enkel de dagen dat er echt gereisd is tot een maximaal bedrag van €0,19 per kilometer onbelast.

### **Bijtelling elektrische leaseauto wijzigt**

In 2022 verandert het bijtellingspercentage voor elektrische auto's. Voor benzine- en dieselauto's verandert er niets. Voor elke auto met meer dan 1 gram CO<sub>2</sub> uitstoot blijft het bijtellingspercentage namelijk gewoon 22%. Wat er dan wel precies verandert? Voor elektrische auto's daalt het bijtellingsvoordeel van 10% in 2021 naar 6% in 2022. Het bijtellingspercentage voor een elektrische auto wordt in 2022 dan 16%. Dit bijtellingspercentage van 16% geldt echter wel maar tot een cataloguswaarde van €35.000 (in 2021 was dit nog tot een cataloguswaarde van €40.000). Is de cataloguswaarde van de elektrische auto hoger dan €35.000? Dan wordt er 16% bijtelling gerekend over de €35.000 en de hogere bijtelling van 22% over het restbedrag. Om het nog iets te verduidelijken, laten we een voorbeeld zien.

Stel dat een medewerker een zakelijke elektrische auto kiest met een cataloguswaarde van €45.000. Dan betaalt de medewerker 16% bijtelling over €35.000 en 22% over het bedrag daarboven, ofwel over de €10.000.

### **Opschorting 30% bij overwerk**

Werkgevers betaalden vanaf 1 januari 2020 (met de komst van de WAB) een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat de hoge premie echter met terugwerkende kracht ook geldt bij vaste contracten als de medewerker in een kalenderjaar meer dan 30% heeft overgewerkt. Tijdens de coronacrisis was er helaas in bepaalde sectoren veel overwerk nodig. Daarom besloot het kabinet om deze regeling bij 30% overwerk op te schorten. Vanaf 1 januari 2022 geldt deze 30%-toets weer wel voor alle werkgevers.

# 8 wijzigingen per 2022 op het gebied van HR en salaris

**Ben jij al op de hoogte?**

## **Gedifferentieerde Aof premie**

Een zieke medewerker? Erg vervelend. Natuurlijk in de eerste plaats omdat de gezondheid van de medewerker belangrijk is, maar ook voor een bedrijf is het financieel geen pretje. Een werkgever is verplicht een zieke medewerker een groot deel van het loon door te betalen. In de eerste twee jaren dat de medewerker ziek is, moet dit minimaal 70% van het laatstverdiende loon zijn. Met name kleine werkgevers ervaren deze loondoorbetaling als 'zwaar'. En dat is heel begrijpelijk. Om deze kleine werkgevers tegemoet te komen, is de gedifferentieerde Aof-premie naar grootte van de werkgever van kracht vanaf januari 2022. Deze wijziging houdt in dat kleinere werkgevers een lagere premie betalen dan (middel)grote werkgevers.

Waar ligt de grens tussen een kleine- en (middel)grote werkgever? Kleine werkgevers hebben een premieplichtige loonsom tot en met 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon per medewerker per jaar. Middelgrote en grote werkgevers hebben een loonsom die groter dan 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon per medewerker per jaar is.

Het betekent per saldo dat de gedifferentieerde Aof-premie voor kleine werkgevers met ongeveer 1,0%-punt daalt en voor (middel)grote werkgevers stijgt hij met ongeveer 0,1%-punt. Het verschil tussen de kleine en (middel)grote werkgevers wordt hiermee dus ongeveer 1,1%-punt.



Laat je inspireren door [Locket.nl](https://loket.nl) en [check ook onze andere gratis downloads](#)