



LOONKOMPAS

PER JULI 2022

VOORWOORD

Voor u ligt de tekstuele uitleg van het Loonkompas juli 2022. Nieuw is dat de loonberekeningen voortaan apart beschikbaar zijn, namelijk in het digitale loonkompas. In deze omgeving kunt u aan de hand van uurlonen zelf snel en eenvoudig loonkostenberekeningen en bruto/netto-berekeningen maken. Het digitale loonkompas biedt u tevens de mogelijkheid om uw eigen bedrijfsspecifieke (loon)componenten en kostprijsberekeningen toevoegen. Zo wordt uw berekening meer toegespitst op de daadwerkelijke situatie. Kijk op www.OnderhoudNL.nl/loonkompas voor meer informatie.

Dit jaar vindt er omstreeks week 25 dan wel 1 juli geen CAO-verhoging of eenmalige uitkering plaats. In deze juli versie van het loonkompas zijn de volgende wijzigingen aangebracht:

- Enkele (BBL) uurlonen zijn geïndexeerd in verband met de indexatie van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2022.
- Informaie over de tijdelijke premieverlaging van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) regeling vanaf 23 mei 2022 (periode 6).
- Informatie over de wetswijzigingen per 1 augustus 2022: doorbetaald ouderschapsverlof; wetsvoorstel Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Wettelijke premies en pensioenpremies zijn ongewijzigd gebleven.

Heeft u nog vragen over deze versie van het loonkompas, het digitale loonkompas, de loontabellen of andere vragen over salariering?

Neem contact op met Ledenadvies van OnderhoudNL:

T: 088 - 0188 1 55

E: ledenadvies@OnderhoudNL.nl

W: OnderhoudNL.nl

Het Loonkompas is een uitgave van ondernemersorganisatie OnderhoudNL. Leden van OnderhoudNL ontvangen Loonkompas gratis uit hoofde van hun lidmaatschap evenals de eerstelijns ledenadvisering. Voor 'losse' abonnees geldt deze service niet. Loonkompas is met de grootste zorg samengesteld, maar aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. Zonder uitdrukkelijke toestemming van OnderhoudNL mag de inhoud niet worden overgenomen

Loonkompas is als pdf-bestand volledig te downloaden via: www.OnderhoudNL.nl/loonkompas.

Deze informatie is met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Echter: ondanks deze zorgvuldigheid kan het zijn dat er typefouten of verouderde informatie in de informatie geslopen zijn. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen derhalve op geen enkele wijze rechten worden ontleend of aanspraken worden gemaakt.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
1 OVERZICHT PREMIEPERCENTAGES VANAF 1 JANUARI 2022	4
2 WIJZIGINGEN BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN	5
3 TOELICHTING LONEN CAO SAVG	6
REFERENTIEFUNCTIES CAO	6
VOORBEELD INDELING/INSCHALING SCHILDER 2	7
LONENSCHALEN	8
BEREKENING BRUTO JAARLOON	9
WETTELIJK MINIMUMLOON PER 1 JULI 2022	10
4 TOELICHTINGEN	11
AANVULLEND GEBOORTEVERLOF	11
BIJZONDER VERLOF	11
COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING (COV)	12
FYSIOTHERAPIE	12
GENERATIEPACTREGELING (80-90-100)	12
KORT VERZUIMREGELING	14
LOONKOSTENVOORDELEN WERKNEMERS	14
OUDERDOMSPENSIOEN (OP)	14
OUDERSCHAPSVERLOF (DEELS BETAALD PER 2 AUGUSTUS 2022)	16
PREMIES EN VERZEKERINGEN	16
PRIVÉGEBRUIK AUTO VAN DE ZAAK (BIJTELLING)	17
REISKOSTENVERGOEDING	18
REISURENVERGOEDING	19
REGELING VERVROEGD UITTREDEN-REGELING (RVU)	20
STICHTING MIJN CARRIÈRE	21
UITRUSTINGSVERGOEDING	21
VAKBONDSCONTRIBUTIE	21
VAKANTIETOESLAG	22
VAKANTIEDAGEN	22
WACHTDAG	23
WET IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE	
ARBEIDSVOORWAARDEN	23
WW PREMIE ALGEMEEN WERKLOOSHEIDSFONDS	24
ZIEKTE EN LOONDOORBETALING	25
ZVW PREMIE	25

OVERZICHT PREMIERPERCENTAGES VANAF 1 JANUARI 2022

WERKNEMERS VERZEKERINGEN

	Max. per jaar (€)	Premiegrens per dag (€)	Groep cao/UTA/DGA	
			WG	WN
ZVW	59.706,00	229,63	6,75%	0,00%
WW AWF				
- contract laag tarief	59.706,00	229,63	2,70%	0,00%
- contract hoog tarief	59.706,00	229,63	7,70%	0,00%
AOF Basis*				
- laag tarief	59.706,00	229,63	5,99%	0,00%
- hoog tarief	59.706,00	229,63	7,55%	0,00%
WHK gediff. (gem)**	59.706,00	229,63	0,980%	0,60%
WGA-opslag	59.706,00	229,63	per bedrijf	0,00%

* inclusief opslag kinderopvang à 0,50%.

** betreft sectorale premie. Definitieve premie wordt per bedrijf vastgesteld. De werkgever mag een deel van de premie verhalen op de werknemer.

BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN

	Max. per jaar (€)	Premiegrens per dag (€)	Groep cao/UTA/DGA	
			WG	WN
OP Volwassenen WN*	53.969,00	207,57	15,050%	15,050%
WG Uitvoeringsregelingen**	59.706,00	229,63	01,350%	00,000%
WN Uitvoeringsregelingen ***	59.706,00	229,63	00,000%	00,070%

* inclusief premie overgangsregeling

** werkgeverspremie inclusief premie RVU-regeling, Generatiepact-regeling cao-naleving en handhaving, duurzame inzetbaarheid en Collectieve Ongevallen Verzekering (COV), per periode 6 2022 tot periode 1 2023 is de WG-SUSAVG premie tijdelijk verlaagd.

*** werknemerspremie voor cao-naleving en handhaving

WIJZIGINGEN BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN

Maximum pensioenloon

Per 1 januari 2022 bedraagt het maximum pensioenloon € 53.968,00 per jaar.

Pensioenfranchise

Per 1 januari 2022 bedraagt de pensioenfranchise € 7,74 per uur.

TOELICHTING LONEN CAO SAVG

Referentiefuncties cao

In de cao zijn 38 verschillende 'referentiefuncties' beschreven, verdeeld over zeven 'functiefamilies' en elf functiegroepen (FG). Een functiefamilie bevat een groep functies die bij elkaar horen. Een FG komt overeen met de Loongroep (LG) zoals die in de loontabel hierboven zijn opgenomen (FG=LG). Bij iedere functie hoort een functiebeschrijving die allemaal zijn opgenomen in bijlage 3 van de cao.

De functiegroepen vindt u in de tabel hieronder die afkomstig is uit bijlage 2 van de cao:

Functiegroepen (FG)

FG	Administratie	Bouwkundig	Glas	Metaal	Schilders	Technische ondersteuning	Leiding - gevenden
1		Hulpkracht Beton- bewerker 1	Glaszetter 1	Medewerker metaal- conserve- ring 1			
2	Administratief medewerker	Timmerkracht 1		Medewerker metaal- conserve- ring 2	Schilder 1	Materiaal- beheerder	
3		Beton- bewerker 2	Glaszetter 2	Constructie- schilder Straler			
4	Secretaresse/ management- assistent	Timmerkracht 2 /hout- reparateur	Allround glaszetter	Spuiter	Schilder 2		
5	Financieel administratief medewerker	Allround beton- bewerker Allround timmerkracht	Specialist glaszetter		Allround schilder		
6		Voorman/ teamleider	Voorman/ teamleider	Voorman/ teamleider	Specialist schilder/ restaurantie- schilder Voorman/ teamleider		
7	Office manager					Calculator Werkvoor- bereider Calculator/ werkvoor- bereider	Uitvoerder
8						Ondehonds- adviseur / RGS adviseur	
9	Hoofd administratie					Hoofd bedrijfsbureau	Projectleider
10							Bedrijfs- leider
11	Controller						

Voorbeeld indeling Schilder 2

Inschaling is afhankelijk van welke functie de werknemer bij de werkgever gaat uitvoeren. Hierbij is het aan te raden om te kijken naar de functieomschrijving en welke het best bij de huidige situatie aansluit. Een diploma is geen garantie dat een bepaalde functie moet worden overeengekomen. Een diploma geeft in indicatie welk kennisniveau een werknemer heeft of kan ontwikkelen. Partijen maken in de arbeidsovereenkomst afspraak welke functie/loonschaal van toepassing zal zijn.

De Schilder 2 (reguliere onderhoudsschilder) hoort uiteraard thuis in de functiefamilie 'Schilders'. Als de werkzaamheden van uw werknemer overeenkomen met de functiebeschrijving van de 'Schilder 2', dan kan uit de bovenstaande tabel horizontaal afgelezen worden dat functiegroep (FG) 4 van toepassing is. FG 4 komt overeen met LG 4 (loongroep 4 uit de loontabel). LG 4 begint met een uurloon van € 16,66 en eindigt met € 20,83 in de hoogste trede. De indeling in een trede gebeurt op basis van wat partijen onderling met elkaar overeenkomen, waarbij ervaring een indicatie kan zijn voor de inschaling.

Als een werknemer wordt aangenomen voor een functie die hij/zij op termijn gaat vervullen, maar waarvoor hij/zij nog niet over alle competenties beschikt, dan kan een aanloopschaal gebruikt worden. Dit is dus niet gebonden aan leeftijd. Richtlijn daarbij is dat de persoon maximaal één jaar in een aanloopschaal mag zitten. Onder LG 4 is dat € 10,83 of € 13,33.

Let op: een werknemer ontvangt nooit minder dan het wettelijke minimumloon. Het wettelijke minimum uurloon bedraagt: per 1 juli 2022 € 10,81 voor werknemers van 21 jaar en ouder.

LONENSCHALEN

Loonschalen per 1 juli 2022 (ivm indexering wettelijk minimumloon)

De loontabel hieronder opgenomen is reeds aangepast naar de huidige wettelijk minimumloon per 1 juli 2022. Hieronder treft u de uurlonen aan:

	LG 1	LG 2	LG 3	LG 4	LG 5	LG 6	LG 7	LG 8	LG 9
			19,71	20,83	21,94	23,15	24,75	26,49	28,33
	17,68	18,67	19,22	20,33	21,41	22,56	24,13	25,82	27,62
	17,09	18,04	18,73	19,87	20,85	21,98	23,51	25,16	26,91
	16,50	17,42	18,22	19,39	20,29	21,42	22,90	24,51	26,20
Midden	15,90	16,80	17,73	18,94	19,75	20,84	22,29	23,85	25,50
	15,33	16,17	17,23	18,33	19,19	20,24	21,65	23,16	24,79
	14,72	15,55	16,76	17,76	18,66	19,68	21,03	22,49	24,08
	14,15	14,93	16,23	17,20	18,09	19,10	20,43	21,84	23,39
			15,75	16,66	17,57	18,53	19,80	21,20	22,68

Aanloopschalen (15 t/m 20 jaar)

2 ^e jaar (80%)	11,32	11,94	12,60	13,33	14,06
1 ^e jaar (65%)	9,20	9,70	10,24	10,83	11,42

Aanloopschalen (21 jaar e.o.)

2 ^e jaar (80%)	11,32	11,94	12,60	13,33	14,06
1 ^e jaar (65%)	10,81	10,81	10,81	10,83	11,42

Leerlingenscalen per 1 juli 2022 (ivm indexering wettelijk minimumloon)

Per 1 juli 2022		
Voor 15 t/m 19 jaar		
NIVEAU 1 (BBL-1)	NIVEAU 2 (BBL-2)	NIVEAU 3 (BBL-3)
		11,39
	8,33	8,79
5,97	6,65	7,02
Voor 20 jaar		
NIVEAU 1 (BBL-1)	NIVEAU 2 (BBL-2)	NIVEAU 3 (BBL-3)
		11,39
	8,33	8,79
6,65	6,65	7,02
Voor 21 jaar en ouder		
NIVEAU 1 (BBL-1)	NIVEAU 2 (BBL-2)	NIVEAU 3 (BBL-3)
		11,39
	10,81	10,81
10,81	10,81	10,81

BEREKENING BRUTO JAARLOON

Voor het berekenen van het bruto jaarloon wordt hieronder uitgegaan van een gemiddelde van 52 weken inclusief vakantiegeld. Het bruto jaarloon wordt over 2022 als volgt berekend:

Per week 1 2022:

(voorbeeld loon LG 4, trede 9: € 20,83):

Pris-uurloon	€ 20,83	
Pris-weekloon	€ 781,13	(€ 20,83 x 37,5 uur)
Pris-weekloon met vakantiegeld	€ 843,62	(€ 781,13 x 8%)
Aantal weken	52	
Bruto periodeloon (incl. vakantiegeld)	€ 43.868,24	(€ 843,62 x 52)

WETTELIJK MINIMUMLOON PER 1 JULI 2022:

Hieronder staan de wettelijke bruto minimum(jeugd)lonen per 1 juli 2022 bij een voltijds werkweek:

Leeftijd	% van het minimumloon	Per maand	Per week	Per dag	Per uur*
21 jaar en ouder	100%	€ 1.756,20	€ 405,30	€ 81,06	€ 10,81
20 jaar	80%	€ 1.404,95	€ 324,25	€ 64,85	€ 8,65
19 jaar	60%	€ 1.053,70	€ 243,20	€ 48,64	€ 6,49
18 jaar	50%	€ 878,10	€ 202,65	€ 40,53	€ 5,40
17 jaar	39.50%	€ 693,70	€ 160,10	€ 32,02	€ 4,27
16 jaar	34.50%	€ 605,90	€ 139,85	€ 27,97	€ 3,73
15 jaar	30%	€ 526,85	€ 121,60	€ 24,32	€ 3,24

* De uurlonen zijn gebaseerd op een werkweek van 37,5 uur, op 2 decimalen afgerond.

Afwijkend minimumloon voor BBL-leerlingen voor de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar, bij een voltijds werkweek:

Leeftijd	% van het minimumloon	Per maand	Per week	Per dag	Per uur*
20 jaar	61,50%	€ 1.080,05	€ 249,25	€ 49,85	€ 6,65
19 jaar	52,50%	€ 922,00	€ 212,80	€ 42,56	€ 5,67
18 jaar	45,50%	€ 799,05	€ 184,40	€ 36,88	€ 4,92

* De uurlonen zijn gebaseerd op een werkweek van 37,5 uur, op 2 decimalen afgerond.

AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners in het eerste half jaar na de geboorte van de baby vijf weken extra geboorteverlof krijgen. Zij hebben dan recht op een uitkering van maximaal 70% van het dagloon, betaald door het UWV.

De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Voorwaarde is wel dat een werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal het aantal werkuren per week opneemt. Ook moet een werknemer het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden. Het is ook mogelijk om minder dan 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen.

Zie voor meer info en de aanvraag procedure: [UWV – aanvullend geboorteverlof](#)

BIJZONDER VERLOF

(artikel 49 lid 2 en artikel 50 lid 1+2 cao SAVG)?

Naast de in de WAZO genoemde omstandigheden heeft de medewerker recht verlof bij de volgende gelegenheden:

- **twee dagen betaald verlof** bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van partnerschap van de medewerker
- **één dag betaald verlof** bij het bijwonen van de begrafenis/crematie van de partner, (schoon) ouder en (stief/pleeg)kind
- **één dag onbetaald verlof** bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest of geregistreerd partnerschap van de medewerker en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van zijn (schoon)ouders
- **één dag onbetaald verlof** bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk van een van de ouders, broers, zusters, kinderen, zwagers en schoonzusters en in zijn gezinsverband opgenomen pleegkinderen, halfbroers of halfzusters.

Voor andere bijzondere verlofvormen is het bepaalde in de WAZO van toepassing, zoals de regeling voor kort- en langdurend zorgverlof.

Voor een overzicht van alle verlofvormen kunt u terecht op deze pagina:

<https://www.onderhoudnl.nl/verlof>

COLLECTIEVE ONGEVALLENVERZEKERING (COV)

Er is een collectieve ongevallenverzekering (COV) die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval. Voor deze verzekering is de werkgever een bijdrage verschuldigd. Deze premie is onderdeel van de totale premie van 3,93% die aan de stichting USAVG moet worden betaald en geldt voor alle werknemers die onder de cao USAVG vallen. Alle informatie over de COV, waaronder de polisvoorwaarden, is te vinden op de website [Stichting USAG – Collectieve ongevallenverzekering \(COV\)](#).

FYSIOTHERAPIE

U draagt bij in de kosten voor fysiotherapie van uw werknemers. U kunt direct bijdragen door per vier weken een bedrag van € 10,00 aan uw werknemers te vergoeden. Voorwaarde hierbij is dat uw werknemers met hun verzekeringspolis kunnen aantonen dat zij aanvullend zijn verzekerd. Dat moet gaan om een aanvullende verzekering waarin ook fysiotherapie is gedekt. U kunt ook indirect bijdragen. Dat doet u door middel van een collectieve ziektekostenverzekering die u afsluit voor uw werknemers, waarin fysiotherapie is meeverzekerd. Door de collectieve korting hebben de werknemers een financieel voordeel. Als deze besparing groter is dan € 10,- per vier weken, dan hoeft u niets direct bij te dragen. U kunt er tenslotte ook voor kiezen om de aanvullende behandeling(en) gewoon direct te vergoeden.

De bijdrage fysiotherapie wordt behandeld als een belaste vergoeding waardoor de bijdrage wordt meegenomen voor het loon Wfsv. In de loonberekeningen staat de exacte plaats voor een belaste vergoeding weergegeven. Vanwege alle wijzigingen in de zorgpolissen is het verstandig een werknemer aan wie u de vergoeding van € 10,00 per vier weken betaalt, eenmaal per jaar opnieuw bewijs te vragen dat ook dit jaar de fysiotherapie is meeverzekerd.

GENERATIEPACTREGELING (80-90-100)

In de CAO SAVG is de Generatiepactregeling, oftewel de 80-90-100-regeling, opgenomen. De regeling geeft de voltijds werknemer vanaf 60 jaar de mogelijkheid om 80% van zijn huidige uren te werken, tegen 90% loon en 100% pensioenopbouw. Deelname aan het Generatiepact is vrijwillig. De aanvraag moet drie maanden voor de ingangsdatum worden aangevraagd bij de Stichting USAVG (gemakshalve SUSAG).

Bij deelname aan deze regeling blijft de omvang van het dienstverband gehandhaafd, de werknemer blijft in dienst. De werknemer krijgt voor het aantal uren dat hij minder gaat werken buitengewoon verlof. Over de gewerkte dagen ontvangt de werknemer 90% van zijn loon. Vakantiedagen worden berekend op basis van 80% gewerkte uren. Vakantiegeld wordt gebaseerd op 90% van het loon. De werknemersbijdrage aan de pensioenpremie door de werkgever wordt ingehouden op basis van een arbeidsduur van 100%;

Binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar kan de werkgever een compensatieverzoek indienen bij de SUSAG voor de 10% extra loonkosten. De werkgever dient binnen drie maanden na deelname van de werknemer een verzoek in te dien bij de SUSAG tot deelname aan de compensatieregeling

De regeling loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025.

Voorwaarden

De voorwaarden voor deelname zijn:

- De werknemer is werkzaam in een zwaar beroep, niet zijnde een UTA functie.
- De werknemer werkt voltijds (fulltime).
- De werknemer is 60 jaar of ouder.
- De werknemer heeft in de periode 25 jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum ten minste 20 jaar werkzaam in dienst is geweest bij één of meerdere werkgevers vallend onder de werkingssfeer van de CAO SAVG/CAO USAVG. Dit moet worden aangetoond door:
 - € 5.000 pensioenopbouw (UPO: Uniform Pensioen Overzicht)
 - Arbeidsverleden o.b.v. UWV-gegevens
- De werknemer was op 1 juli 2021 in dienst van een werkgever vallend onder de CAO SAG werkingssfeer.

N.B.: zolang de financiële middelen van SUSAG toereikend zijn.

Generatiepactregeling aanvragen

Als de werknemer gebruik wil maken van het Generatiepact moet hij eerst in overleg treden met de werkgever. Om de gevolgen van de regeling in kaart te brengen, kan de werknemer via SUSAG gebruik maken van een financieel coach. Hij kan dit aanvragen via info@susag.nl.

Als werkgever en werknemer overeenstemming bereikt hebben, verzamelt de werknemer de documenten die nodig zijn voor de aanvraag en vult het aanvraagformulier op susag.nl/zwaar-werk-regelingen in (al dan niet met hulp van werkgever). De aanvraag moet uiterlijk drie maanden voor de ingangsdatum van de regeling bij SUSAG worden ingediend.

SUSAG heeft 6 weken nodig om de aanvraag te beoordelen en te beslissen. SUSAG zal de beslissing mededelen. Bij een positieve beslissing zal de werknemer gaan deelnemen aan de regeling. Tegen een negatieve beslissing kan beroep worden aangetekend.

Compensatie generatiepactregeling aanvragen (werkgever)

De compensatie van de 10% wordt na afloop van elk kalenderjaar bij de SUSAG aangevraagd. De compensatie bestaat uit het verschil tussen brutoloon bij 80% en 90% werken (de 10%) met een vaste opslag (35%) voor werkgeverslasten en vakantiegeld.

De werkgever dient binnen drie maanden na deelname van de werknemer een verzoek in te dienen bij de SUSAG tot deelname aan de compensatieregeling

Wanneer de werkgever toegelaten is tot de compensatieregeling dient de werkgever elk jaar binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar een ondertekende verklaring op te sturen dat de werknemer nog steeds deelneemt aan de generatiepactregeling. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer dient dit binnen drie maanden te worden doorgegeven.

Binnen drie maanden na wordt compensatie overgemaakt aan werkgever.

KORT VERZUIMREGELING

De cao schrijft voor dat perioden van kort verzuim voor rekening komen van de werknemer. Overige vormen van onbetaald verlof en verlof met behoud van loon, worden geregeld in artikel 49 en 50 van de cao. Artikel 49 lid 1 van de cao bepaalt dat calamiteiten- en kortverzuim verlof volgens hoofdstuk 4 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) onbetaald is.

LOONKOSTENVOORDELEN WERKNEMERS

Als onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) ging per 1 januari 2018 het loonkostenvoordeel (LKV) in voor werkgevers die oudere of werknemers met een ziekte of handicap in dienst nemen. Het LKV ziet op de volgende doelgroepen:

1. LKV oudere werknemer
2. LKV arbeidsgehandicapte werknemer
3. LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
4. LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Voor het opvoeren van het loonkostenvoordeel heeft u een doelgroepverklaring nodig. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden. Met de [UWV Keuzehulp: Loonkostenvoordeel](#) ziet of u of uw werknemer onder een van de 4 doelgroepen valt.

Nadere uitleg vindt u in het [Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst](#)

OUDERDOMSPENSIOEN (OP)

Pensioenloon

Het pensioenloon is gelijk aan het PRIS-uurloon, vermenigvuldigd met het aantal loondagen en met 7,5 uur per dag. Het maximum aantal loondagen per jaar is 261.

Maximum pensioenloon

Het maximum pensioenloon bedraagt **per 1 januari 2022**:

€ 27,57 per uur (€ 53.968,00 per jaar).

Franchise

De franchise bedraagt **per 1 januari 2022** € 7,74 per uur (€ 15.151,00 per jaar). De franchise is een ondergrens: bij een uurloon onder dit bedrag wordt er geen pensioen opgebouwd.

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag voor het ouderdomspensioen is het pensioenloon minus de franchise.

Pensioenpremie

De totale pensioenpremie wordt 50:50 verdeeld tussen werkgever en werknemer: ieder betaalt dus de helft van de totale premie.

Indien het uurloon lager is dan de franchise, dan wordt de deelnemer (ongeacht zijn/haar leeftijd) als aspirant-deelnemer aangemerkt. Aspirant-deelnemers zijn verzekerd voor nabestaandenpensioen en premievrije voortzetting bij arbeidsongeschiktheid op basis van het minimumloon voor een 21-jarige en maximaal 41 deelnemingsjaren.

Voorbeeldberekening pensioenpremie werkgever (totale premieafdracht)

In dit voorbeeld gaan wij uit van het uurloon voor de schilder in loongroep 4, trede 9 (€ 20,83).

Let op de afrondingen!

Pensioen-uurloon	= PRIS-uurloon
Premie-uurloon OP per uur - uurfranchise OP	= premiegrondslag OP per uur
Premiegrondslag OP per uur x premiepercentage	= premie OP per uur
Premie OP per uur x PRIS-uren	= premie OP per periode (week)

Rekenvoorbeeld:

Pensioen-uurloon	= € 20,83	
Premieloon OP per uur - uurfranchise OP	= € 20,83 - € 7,74	= € 13,09
Premiegrondslag OP x premiepercentage OP	= € 13,09 x 30,1%	= € 3,9401
Premiegrondslag per periode x PRIS-uren	= € 3,9401 x 37,5	= € 147,75

Voorbeeldberekening pensioenpremie werknemer

De berekening van de pensioenpremie voor het werknemersaandeel komt als volgt tot stand:

(PRIS-uurloon – franchise uurloon)	= pensioengrondslag per uur
Pensioengrondslag per uur x 15,05%	= pensioenpremie per periode
Pensioenpremie per periode x aantal uren	= pensioenpremie per periode

Voorbeeld:

PRIS uurloon	= € 20,83	
€ 20,83 - € 7,74	= € 13,09	(PRIS-uurloon – franchise uurloon)
€ 13,09 x 15,05%	= € 1,9700	(Pensioengrondslag per uur x 15,05%)
€ 1,9700 x 37,5	= € 73,88	(Pensioenpremie per periode x aantal uren)

Berekening Wfsv per week 1 2022

Loontrede 9 loongroep 4	€ 20,83
OP WN	% 15,05
PRIS-weekloon	€ 781,13
OP WN	€ 73,88 -/-

Wfsv	€ 707,25
Vakantiegeld	8%
Werknemerspremie uitvoeringsregelingen	0,08%
Franchise uurloon	€ 7,74
Arbeidstijd	37,5 uur per week

(€ 20,83 x 37,5)

(€ 20,83 -/- € 7,74) x 37,5 x 15,05%

N.B.: reservering vakantiegeld is € 62,49 (8% van € 781,13).

ouderschapsverlof (deels betaald per 2 augustus 2022)

Werknemers met kinderen kunnen 26 weken ouderschapsverlof opnemen in de eerste acht levensjaren van hun kind. Dat verlof is in principe onbetaald, tenzij werkgever en werknemers daar binnen hun bedrijf andere afspraken over maken.

Vanaf 2 augustus 2022 hebben medewerkers recht op een ouderschapsverlofuitkering via het UWV gedurende de eerste negen weken van het verlof. De medewerker krijgt dan een uitkering ter hoogte van 70% van het loon. Het betaalde ouderschapsverlof moet in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. De overige 17 weken verlof van de in totaal 26 weken ouderschapsverlof blijven onbetaald en kunnen tot de achtste verjaardag van het kind worden opgenomen.

Zie voor meer info en de aanvraag procedure: [UWV – Ouderschapsverlof](#)

PREMIES EN VERZEKERINGEN

Werkgever

Op basis van de ontwikkeling van de deelnemersaantallen aan de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) bedraagt de totale premie uitvoeringsregelingen SAVG: 1,42% van het Wfsv-loon (sv-loon). Wfsv staat voor: Wet financiering sociale verzekeringen. De premie is tijdelijk tot 2023 opgebouwd uit een werknemersdeel (0,07%) en een werkgeversdeel (1,35%).

De premie is bestemd voor de bekostiging van de volgende cao-regelingen:

- Duurzame inzetbaarheid (waaronder onder andere loopbaancheck en Gezondheids- en Bodycheck (PAGO))
- Collectieve Ongevallen Verzekering (COV)
- Naleving en handhaving van de cao
- Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)
- Regeling Generatiepact (80-90-100)

Er wordt premie geheven over het loon van zowel de werknemer als de werknemer UTA. Dit loon is gemaximeerd tot het maximumpremieloon volgens de Wfsv. In 2022: € 229,63 per dag. Informatie over bovengenoemde cao-regelingen is te vinden via www.susag.nl.

Werknemer

De werknemerspremie uitvoeringsregelingen bedraagt in 2022 0,07% van het Wfsv-loon. De werknemerspremie is bestemd voor cao-naleving & handhaving en organisatieverlof.

PRIVÉGEBRUIK AUTO VAN DE ZAAK (BIJTELLING)

Het loonvoordeel uit privégebruik van de auto (bedrijfsauto) van de zaak wordt bij elke loonbetaling belast als loon. Dit betekent dat u over de bijtelling loonbelasting, premie volksverzekeringen en de bijdrage voor de Zorgverzekeringswet moet inhouden.

Voor bedrijfsauto's (bestelauto) kunt u de 'Verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto' indienen bij de Belastingdienst. Daarmee verklaart u dat er met de bestelauto van de zaak geen enkele kilometer privé wordt gereden. In dat geval hoeft u geen rittenadministratie bij te houden. Als er geen privé-kilometers zijn, hoeft de met een bestelbus rijdende werkgever of werknemer geen fiscale bijtelling te betalen aan de Belastingdienst voor het privégebruik van de bestelauto.

Rijdt u of uw werknemer wél privé-kilometers maar minder dan 500 per jaar, dan hoeft u geen bijtelling toe te passen. Dat moet wel overtuigend worden aangetoond. Dit overtuigende bewijs kan op de volgende manieren worden geleverd:

- Met een sluitende rittenregistratie. Gebruikt u een rittenregistratiesysteem met het Keurmerk RitRegistratieSystemen, dan gaat de Belastingdienst ervan uit dat uw rittenregistratie sluitend is. De Belastingdienst behoudt de mogelijkheid om alsnog controle uit te voeren. Nadere eisen zijn te vinden op de website van de Belastingdienst: [Belastingdienst – Privégebruik auto](#)
- Met een ander soort sluitend bewijs, bijvoorbeeld met behulp van een Blackbox.
- Door een (collectieve) afspraak met de Belastingdienst over hoe het privégebruik van uw werknemer(s) wordt gecontroleerd. Neem hiervoor contact op met uw belastinginspecteur.

Voor specifieke informatie kunt u het [Handboek Loonheffingen](#) van de Belastingdienst raadplegen.

REISKOSTENVERGOEDING

De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,30 per kilometer voor de werknemer en de leerling-werknemer als met de eigen auto gereisd moet worden (bromfiets € 0,11 per kilometer).

Reiskostenvergoeding conform cao

vervoermiddel naar en van het werk moet begeven, de reiskostenvergoeding van artikel 51 cao moet worden vergoed. Bij de loonbetaling moet aan de werknemer een specificatie verstrekt worden van de reiskosten en reizen over de loonperiode.

In artikel 51 is ook opgenomen dat de werknemer geen recht heeft op een kilometervergoeding indien de werkgever vervoer beschikbaar stelt of niet het oordeel heeft gegeven dat de werknemer met zijn eigen vervoermiddel dient te reizen maar de werknemer daar zelf de voorkeur aan geeft. Indien u geen reiskostenvergoeding betaalt, dan dient u uw werknemer **schriftelijk** mede te delen dat u niet van oordeel bent dat de werknemer met een eigen vervoermiddel hoeft te reizen, maar dat hij daar desondanks zelf voor kiest. U geeft dat op de specificatie aan met **'geen reiskostenvergoeding'**.

Als u niets op papier zet, dan bent u als werkgever verplicht reiskosten op basis van het feitelijk gebruikte vervoer te vergoeden.

Uw werknemer heeft na ontvangst van de specificatie vier weken de tijd om bij u te reclameren als hij het met de reiskosten en reizenvergoeding niet eens is. Doet hij dat niet, dan heeft hij geen recht meer op aanpassing van die vergoedingen. De reiskostenvergoedingen en overige vergoedingen zijn ongewijzigd. Zie onderstaand overzicht voor de bedragen.

Reiskostenvergoeding volgens cao & fiscus

Vervoermiddel	Per kilometer	Onbelast	Belast
Bromfiets	€ 0,11	€ 0,11	€ 0,00
Auto	€ 0,30	€ 0,19	€ 0,11

N.B. de fiscaal onbelaste vergoeding van € 0,19 per kilometer blijft buiten de vrije ruimte (van de totale loonsom van uw bedrijf) van de Werkkostenregeling.

Reiskostenvergoeding leerling-werknemer

Leerling-werknemers ontvangen dezelfde vergoeding zoals opgenomen in de tabel hierboven. De eerste tien kilometer heen en de eerste tien kilometer terug, komen per 3 januari 2022 ook voor vergoeding in aanmerking.

Carpoolregeling (fiscale regeling)

Een belangrijk onderscheid bij de hoogte van de vrijgestelde vergoeding betreffende de carpoolregeling is de vraag of de inzittenden door u zijn verplicht om mee te rijden of dat de chauffeur zijn collega's uit privé-overwegingen vervoert.

De cao kent géén verplichte vergoeding voor de meerrijders. De onbelaste vergoeding verstrekken aan de meerrijders is een mogelijkheid die de fiscus biedt.

Ook hier geldt nu een vrijgestelde vergoeding van € 0,19 per kilometer onder de volgende voorwaarden:

- Is de (bedrijfs-)auto ter beschikking gesteld en vervoert de chauffeur werknemers in uw opdracht, dan is er géén carpoolvergoeding mogelijk. Vervoert de chauffeur werknemers uit eigen beweging, dan kan er wél een onbelaste vergoeding aan de meerrijders worden verstrekt.
- Vervoert een chauffeur collega's in een eigen auto dan mag zowel aan de chauffeur als aan de meerrijders de onbelaste vergoeding worden verstrekt, mits de chauffeur zijn collega's uit privé-overwegingen meeneemt. Reizen de collega's mee in uw opdracht dan kan alleen de chauffeur in aanmerking komen voor de onbelaste vergoeding.

Het is niet toegestaan dat u de vergoeding van de meerrijders ten gunste van de chauffeur laat komen. Werknemers hebben echter wel de mogelijkheid om hierover onderling afspraken te maken, in beginsel zonder fiscale gevolgen.

REISURENVERGOEDING

Reisurenvergoeding conform cao

Voor de reisurenvergoeding gelden vaste bedragen:

- € 10,00 bruto per uur voor werknemers vanaf 22 jaar. Werknemers tot en met 21 jaar ontvangen de helft van hun bruto uurloon als reisurenvergoeding.
- De eerste 60 minuten per dag worden niet uitbetaald, met uitzondering van de chauffeur van een auto met inzittenden, die deze tijd wel vergoed krijgt.
- De chauffeur van een auto met inzittenden krijgt een vast bedrag van € 12,50 bruto per uur.

De leerling-werknemer komt niet in aanmerking voor de reisurenvergoeding voor de eerste tien kilometer heen en de eerste tien kilometer terug. Dit dus in tegenstelling tot de reiskostenvergoeding (zie hierboven).

In alle gevallen dient de reisduur vastgesteld te worden aan de hand van een betrouwbare routeplanner.

Zie voor de volledige regeling artikel 53 en 54 van de cao.

REGELING VERVROEGD UITTREDEN-REGELING (RVU)

In de CAO SAVG is de tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling) opgenomen. De werknemer kan maximaal 3 jaar voor de AOW-datum een beroep doen op de RVU-regeling en zo eerder stoppen met werken. Deelname aan de RVU-regeling is vrijwillig. De aanvraag moet drie maanden voor de ingangsdatum (=uitdiensttredingsdatum) worden aangevraagd bij de Stichting USAVG (gemakshalve: SUSAG).

De werknemer krijgt maximaal 3 jaar lang, tot aan de AOW-datum, een maandelijkse RVU-uitkering (in 2022 maximaal € 1.874,- bruto per maand). Hiervoor moet hij stoppen met werken en geen betaald nieuw werk meer beginnen.

De regeling geldt van 1 januari 2022 t/m 31 december 2025.

Voorwaarden

De voorwaarden voor deelname zijn:

- De werknemer is werkzaam in een zwaar beroep, niet zijnde een UTA functie.
- De werknemer is geboren in één van de jaren 1955 tot en met 1961.
- De werknemer is in de periode van 25 jaar direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste 20 jaar werkzaam in dienst is geweest bij één of meerdere werkgevers vallend onder de werkingssfeer van de CAO SAVG/CAO USAVG. Dit moet worden aangetoond door
 - € 5.000 pensioenopbouw (UPO: Uniform Pensioen Overzicht); en
 - Arbeidsverleden o.b.v. UWV-gegevens.
- De werknemer was op 1 juli 2021 in dienst van een werkgever vallend onder de CAO SAVG werkingssfeer.

N.B.: zolang de financiële middelen van SUSAG toereikend zijn.

Budget regeling

De RVU-regeling is een budgetregeling die collectief gefinancierd wordt door de werkgevers die onder de CAO SAVG vallen door middel van een premieverhoging Stichting USAG van 2%. Er is een vastgesteld budget voor de gehele sector dat betekent dat als het maximale budget bereikt is, er geen nieuwe regelingen gestart kunnen worden (op = op).

RVU-regeling aanvragen

Als de werknemer gebruik wil maken van de RVU-regeling moet hij eerst in overleg treden met de werkgever. Om de gevolgen van de regeling in kaart te brengen, kan de werknemer via SUSAG gebruik maken van een financieel coach. Hij kan dit aanvragen via info@susag.nl. Als werkgever en werknemer overeenstemming bereikt hebben, verzamelt de werknemer de documenten die nodig zijn voor de aanvraag en vult het aanvraagformulier op susag.nl/zwaar-werk-regelingen in (al dan niet met hulp van werkgever). De aanvraag moet uiterlijk drie maanden voor de ingangsdatum van de regeling bij SUSAG worden ingediend.

SUSAG heeft 6 weken nodig om de aanvraag te beoordelen en te beslissen. SUSAG zal de beslissing mededelen. Na een positieve beslissing dient de werknemer zijn ontslag in (opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer). De werknemer gaat vervolgens uit dienst en ontvangt de RVU-uitkering totdat hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Tegen een negatieve beslissing kan beroep worden aangetekend.

STICHTING MIJN CARRIÈRE

Stichting Mijn Carrière investeert in de duurzame inzetbaarheid van schilders, behangers, UTA-werknemers en alle andere werknemers die onder de Cao voor de Schilders- Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf (SAVG) vallen. Dit loopbaanportal biedt werknemers en werkgevers uit de sector de mogelijkheid om subsidie aan te vragen voor scholing, met als doel de veiligheid op het werk te verbeteren.

Bij deze stichting kunnen (ex-)werknemers onder voorwaarden subsidies aanvragen voor o.a. scholing. Ook voor werkgevers biedt Mijn Carrière diverse subsidies. Meer informatie over Mijn Carrière is te vinden op de website: startmijncarriere.nl.

UITRUSTINGSVERGOEDING

De uitrustingsvergoeding was een onbelaste vergoeding die u per loonbetalingsperiode aan uw werknemers uitbetaalde ter tegemoetkoming in de uitrustingskosten, tenzij u de werkkostenregeling hanteerde. Per 1 januari 2015 bent u als werkgever verplicht om de werkkostenregeling te hanteren bij vergoedingen en verstrekkingen aan uw werknemers.

Vergoeden of verstrekken van werkkleding

Vergoedt of verstrekt (in eigendom geven) u de werkkleding aan uw werknemers, dan wordt dit gezien als loon van de werknemers waarover loonheffingen betaald moeten worden. Per 1 januari 2015 wordt de Uitrustingsvergoeding van € 1,60 per gewerkte dag gezien als loon. Dit is alleen anders als u ervoor kiest om de vergoeding onder te brengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Houd de besteding binnen uw vrije ruimte dus goed in de gaten!

Ter beschikking stellen van werkkleding

Stelt u kleding ter beschikking, en geeft u die dus niet in eigendom, dan bent u goedkoper uit dan het vergoeden of verstrekken van kleding. U draagt dan immers geen loonheffingen af. Als de kleding ter beschikking wordt gesteld kan per dag een onbelaste vergoeding worden gegeven van € 1,00 voor reinigingskosten. Dit bedrag blijft buiten de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Deze mogelijkheid is goedgekeurd door de Belastingdienst.

VAKBONDSCONTRIBUTIE

In de cao is geen regeling opgenomen voor het vergoeden van de vakbondscontributie. U kunt ervoor kiezen om de vakbondscontributie al dan niet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling te laten vallen. Dit is dus **geen** verplichting voor de werkgever.

VAKANTIETOESLAG

Het vakantietoeslagjaar loopt van 21 juni 2021 tot en met 17 juni 2022 voor de werknemer en de werknemer UTA. Per bedrijf kan een andere periode worden vastgesteld, hetgeen schriftelijk aan de werknemer dient te worden bevestigd. De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag van 8% (is 156 keer het PRIS-loon, een rekensom van 52 weken*37,5*8%). De werknemer UTA ontvangt jaarlijks 8% over het bij de werkgever in het afgelopen vakantietoeslagjaar genoten vast overeengekomen loon. Er wordt geen vakantiegeld berekend over meeruren en overwerk.

VAKANTIEDAGEN

Werknemers hebben volgens de cao op jaarbasis recht op **25 vakantiedagen** bij een volledige werkweek. De zeven Atv-dagen en de verplichte feestdagen maken hiervan géén onderdeel uit. De 25 vakantiedagen bestaan uit twintig wettelijke en vijf bovenwettelijke vakantiedagen. Het wettelijk aantal vakantiedagen waar een werknemer recht op heeft, is viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Een werknemer die vijf dagen in de week werkt, heeft recht op $(4 \times 37,5) / 7,5 = 20$ wettelijke vakantiedagen. De bovenwettelijke vakantiedagen zijn het verschil tussen 25 (op grond van de cao) en het aantal wettelijke vakantiedagen (20). Op basis van de cao zijn er dus vijf bovenwettelijke vakantiedagen. Deze dagen dienen door de werkgever voor alle werknemers doorbetaald te worden en daarom is het nodig om een goede administratie te organiseren.

Wettelijke vakantiedagen

De twintig wettelijke vakantiedagen dienen door de werknemer binnen een half jaar te worden opgenomen na het jaar waarin deze zijn opgebouwd. Bijvoorbeeld: wettelijke vakantiedagen die over heel 2021 worden opgebouwd, moeten vóór 1 juli 2022 worden opgenomen. Overgebleven wettelijke vakantiedagen vervallen na deze datum, tenzij er redelijkerwijs geen mogelijkheid bestond voor de werknemer om de dagen op te nemen. Daarvan is slechts in uitzonderlijke gevallen sprake en de bewijslast ervan rust op de werknemer. Het door de bedrijfsarts vrijgesteld zijn van re-integratieverplichtingen kan daarbij als maatstaf worden gebruikt.

Bovenwettelijke vakantiedagen

De vijf bovenwettelijke vakantiedagen vervallen na een periode van vijf jaar na het jaar waarin deze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke dagen die bijvoorbeeld zijn opgebouwd in 2021 maar niet zijn opgenomen, vervallen dus pas op 31 december 2026 (per 1 januari 2027).

Afschrijven van vakantiedagen

Wettelijke of bovenwettelijke vakantiedagen die in een kalenderjaar het snelst komen te vervallen dienen ook als eerste te worden afgeschreven van het vakantiesaldo van de werknemer, wanneer de werknemer vakantiedagen opneemt.

Senioredagen

Met ingang van week 1 van 2017 verviel de premie voor de senioredagen van € 2,66 per dag per werknemer. Vanaf die datum werd het aantal senioredagen bevroren voor de werknemer die vóór 1 januari 2017 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en onafgebroken in dienst is gebleven bij dezelfde werkgever. Vanaf 1 januari 2022 zijn de senioredagen onbetaald.

55 t/m 59 jaar in 2016

De werknemer die voor 1 januari 2017 tussen de 55 en 59 jaar was heeft recht op:

- 55 jaar in 2016: 7 onbetaalde seniorendagen
- 56 jaar in 2016: 8 onbetaalde seniorendagen
- 57 jaar in 2016: 9 onbetaalde seniorendagen
- 58 jaar in 2016: 10 onbetaalde seniorendagen
- 59 jaar in 2016: 11 onbetaalde seniorendagen

60 jaar of ouder in 2016

De werknemer die vóór 1 januari 2017 60 jaar of ouder was heeft vanaf 1 januari 2022 recht op 12 onbetaalde seniorendagen.

WACHTDAG

Op basis van de cao mag er bij elke 1^e, 2^e en 3^e ziekmelding binnen één kalenderjaar een wachtdag worden ingehouden. Uw werknemer ontvangt over deze dagen geen loon. In dit kader worden perioden van ziekte samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

WET IMPLEMENTATIE EU-RICHTLIJN TRANSPARANTE EN VOORSPELBARE ARBEIDSVORWAARDEN

Studiekostenbeding verplichte opleiding niet meer mogelijk

Vanaf 1 augustus is het niet meer mogelijk om een studiekostenbeding of -overeenkomst af te sluiten met uw medewerker bij verplichte opleidingen op grond van de wet of cao. **Hierbij gaat het om scholing die noodzakelijk is voor het kunnen (blijven) uitvoeren van de functie.** Denk dan bijvoorbeeld aan opleidingen op het gebied van veiligheid en vakbekwaamheid. De medewerker moet deze opleidingen bovendien onder werktijd kunnen volgen. De kosten van deze opleidingen kunnen niet meer worden afgetrokken van de transitievergoeding.

Verbod op nevenwerkzaamheden vervalt

Een nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2022 niet toegestaan, tenzij u als werkgever een objectieve rechtvaardiging heeft zoals:

- Gezondheid en veiligheid; het naleven van de Arbeidstijdenwetgeving
- De bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie
- De integriteit van overheidsdiensten
- Het vermijden van belangenconflicten

Het is niet noodzakelijk, maar wel mogelijk, om één of meerdere van deze rechtvaardigheidsgronden in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Als u als werkgever een beroep wilt doen op het nevenwerkzaamhedenbeding, kunt u ook op dat moment een rechtvaardiging geven. Om die reden blijft het nevenwerkzaamhedenbeding onveranderd in de OnderhoudNL model arbeidsovereenkomsten staan.

Uitbreiding schriftelijke of elektronische informatieverplichting aan (nieuwe) werknemers

Op dit moment is er al een uitgebreide verplichting om de werknemer over bepaalde zaken te informeren. Dat betreft voornamelijk de belangrijke arbeidsvoorwaarden en aspecten die belangrijke invloed hebben op de rechtspositie van de werknemer. De uitbreiding per 1 augustus 2022 heeft als doel om de werknemer bewust te maken van zijn of haar rechtspositie. De werknemer moet weten waar hij aan toe is. Het is niet meer mogelijk om de werknemer via de loonstrook te informeren. De informatie moet dus in de arbeidsovereenkomst of de separate verklaring worden opgenomen.

Bij het begin van het dienstverband moet een werkgever de werknemers binnen een week nadat het dienstverband is gestart informatie verstrekken over de naam en woonplaats van partijen, de arbeidsplaats, de functie of aard van de arbeid, het tijdstip van indiensttreding, duur van de overeenkomst, vakantieaanspraken, procedures voor beëindiging en opzegtermijnen, loonbetaling, voorspelbare/onvoorspelbare arbeidstijd, proeftijd, scholingsrechten en info over sociale-zekerheidsinstellingen.

Zowel in de huidige regeling als in de nieuwe regeling is de werkgever aansprakelijk voor de schade die de werknemer lijdt, als de werkgever weigert aan de informatieplicht te voldoen of als onjuiste informatie is verstrekt.

WW PREMIE ALGEMEEN WERKLOOSHEIDSFONDS

Per 1 januari 2020 is de sectorpremie komen te vervallen en geldt een lage en een hoge premie voor AWF. De hoogte van de premie is afhankelijk van het type contract. De lage premie is van toepassing als aan 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

De lage premie geldt tevens in de volgende situaties:

- werknemers met een leerwerkovereenkomst op grond van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)
- werknemers die bij aanvang van het aangiftetijdvak jonger zijn dan 21 jaar en in dat aangiftetijdvak maximaal 48 verloonde uren (vierwekenaangifte) c.q. 52 verloonde uren (maandaangifte) hebben.

In andere gevallen is de hoge premie van toepassing.

In 2022 is de lage premie 2,70% en de hoge premie 7,70%. De WW-premie blijft volledig voor rekening van de werkgever. Het maximumbijdrageloon voor de WW bedraagt in 2022 € 59.706.

ZIEKTE EN LOONDOORBETALING

Bij ziekte worden de volgende percentages van het loon doorbetaald:

1^e halfjaar → 95%

2^e halfjaar → 90%

3^e halfjaar → 85%

4^e halfjaar → 70%

De opbouw van vakantiedagen en pensioen vindt in het eerste ziektejaar plaats over 100% van het loon. De opbouw van vakantiegeld vindt plaats over het uitbetaalde loon. Vanaf het tweede ziektejaar wordt de opbouw van pensioen premievrij voortgezet en hoeven u en uw werknemer daarvoor geen premie meer af te dragen.

Let op: de zieke werknemer heeft volledige opbouw van de wettelijke vakantiedagen. Bij een voltijds dienstverband zijn dit 20 vakantiedagen (parttime dienstverband naar rato). De bovenwettelijke vakantiedagen (5 vakantiedagen of naar rato) worden na 26 weken van arbeidsongeschiktheid niet meer opgebouwd.

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden gedeeltelijk hervat, bouwt de werknemer bovenwettelijke dagen op over dat gedeelte. Houd hier rekening mee in de registratie van de vakantiedagen.

ZVW PREMIE

Sinds 1 januari 2013 betalen de meeste werknemers geen bijdrage Zvw meer en is de verplichte vergoeding van die bijdrage vervallen. Daarvoor in de plaats is de werkgeversheffing Zvw gekomen: u betaalt een bepaald percentage over het loon van uw werknemer tot een bepaald maximumbijdrageloon. U berekent de werkgeversheffing Zvw over het loon voor de Zorgverzekeringswet.

De bijdrage Zvw is niet helemaal afgeschaft. Er is niets veranderd voor werknemers en uitkeringsgerechtigden aan wie u in 2012 de bijdrage Zvw niet verplicht hoefde te vergoeden, zoals gepensioneerden en directeurengroootaandeelhouders die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. U blijft de bijdrage Zvw inhouden op het nettoloon. U berekent de bijdrage (een bepaald percentage) over het loon voor de Zvw.

Het maximumbijdrageloon voor de Zvw waarover u werkgeversheffing Zvw betaalt of bijdrage Zvw inhoudt, bedraagt in 2022 € 59.706.

De premies van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw zijn:

→ 6,75% voor de werkgeversheffing Zvw

→ 5,75% voor de bijdrage Zvw



ONDERHOUDNL.NL/LOONKOMPAS

Koninklijke OnderhoudNL, ondernemersorganisatie van specialisten in totaal vastgoedonderhoud, renovatie, restauratie, isolatie, schilderen, beglazing en industriële metaalconservering

Coenecoop 5 - 2741 PG Waddinxveen - Postbus 30 - 2740 AA Waddinxveen - Telefoon 0182-571444

Kamer van Koophandel 40409386 - IBAN NL03INGB0669010421 - Btw-nummer NL003254653B01

E-mail info@OnderhoudNL.nl, Internet www.OnderhoudNL.nl

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.