

## **Salaris Nieuwsbrief 2021 - 2022**

**Wateringen, 15 december 2021**

Beste relatie,

Zoals u van ons gewend bent sturen we u ook aan het einde van dit kalenderjaar een nieuwsbrief met actie-/ aandachtspunten voor uw loonadministratie. In deze nieuwsbrief willen wij ingaan op de wijzigingen per 1 januari 2022. Wij willen ook uw medewerking vragen voor een vlotte afsluiting van het loonjaar 2021 en start van 2022. Tot slot vragen we aandacht voor de werking van het salarispakket Loket. Hieronder vindt u de inhoudsopgave van deze nieuwsbrief.

- 1. Correcties over 2021**
- 2. Salarisadministratie januari 2022**
- 3. Wettelijk minimumloon 1 januari 2022**
- 4. Gevolgen wijzigingen premies 2022 voor nettoloon in 2022**
- 5. Deels betaald ouderschapsverlof vanaf 2022**
- 6. Reiskosten- en thuiswerkvergoeding**
- 7. Gevolgen Wet Arbeidsmarkt in Balans (ingangsdatum 1 januari 2020)**
- 8. Subsidieaanvragen vanwege de Coronacrisis**
- 9. Salarispakket Loket**

### **1. Correcties over 2021**

Als u begin 2022 constateert dat er nog correcties zijn over 2021, verzoeken wij u dit door te geven vóór 8 januari 2022. Indien wij 7 januari 2022 niets van u vernomen hebben, gaan wij ervan uit dat er geen correcties zijn en starten wij met het vervaardigen van de jaarwerkgegevens van 2021 en opstart van 2022.

### **2. Salarisadministratie januari 2022**

Diverse relaties hebben al de loonaangiftebrief + mededeling met de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) 2022 aan ons gestuurd. Mocht u dat nog niet hebben gedaan, dan vragen wij u dit alsnog te doen. Hiermee neemt u ons werk uit handen. Naast de gegevens van de belastingdienst vragen wij u ook, voor zover van toepassing, premiepercentages en franchises van de pensioenfondsen en eventuele overige personeelsverzekeringen (WGA-eigenrisicodragerverzekering, WGA-hiaat verzekering) te mailen.

### **3. Wettelijk minimumloon 1 januari 2022**

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen per 1 januari 2022 met 1,41%. Voor een werknemer is het brutominimumloon bij een volledig dienstverband.

#### Wettelijke minimumjeugdlonen per 1 januari 2022

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
21 jr en ouder	1.725,00	398,10	79,62
20 jr	1.380,00	318,50	63,70
19 jr	1.035,00	238,85	47,77
18 jr	862,50	199,05	39,81
17 jr	681,40	157,25	31,45
16 jr	595,15	137,35	27,47
15 jr	517,50	119,45	23,89

#### **4. Gevolgen wijzigingen premies 2022 voor nettoloon in 2022**

Zoals gebruikelijk zullen de premies volksverzekeringen, werknemersverzekeringen, heffingskortingen en belastingpercentages ook in 2022 veranderen. De grootste wijziging daarbij zal liggen in de premie Awf-premie (werkloosheidswetpremie). Deze was per 1 augustus 2021 tijdelijk verlaagd met een aantal procenten vanwege de afschaffing van de BIK-regeling (Baangerelateerde investeringskorting) met terugwerkende kracht. Echter per 1 januari 2022 zal het premiepercentage weer worden teruggezet op het hogere percentage van 2,7% voor vaste werknemers en 7,7% voor tijdelijke contracten. Deze premie is echter een werkgeverslast en heeft geen invloed op de bruto/netto berekening van de loonstrook.

De eerste proefberekeningen 2022 geven aan dat de nettolonen op jaarbasis zullen stijgen met € 120 - € 225. Wanneer er echter ook een pensioenpremie op het loon wordt ingehouden kan deze vanwege hogere premies een lager nettoloon tot gevolg hebben.

#### **5. Deels betaald ouderschapsverlof vanaf 2022**

Op dit moment krijgen de vaders bij geboorte van een kind 1 week doorbetaald geboorteverlof. Sinds 1 juli 2020 kunnen ze in aanvulling hierop ook gebruik maken van maximaal 5 weken betaald aanvullend geboorteverlof. De werkgever dient dan het loon voor 70% door te betalen en kan deze loonkosten declareren bij het UWV. Dit verlof moet opgenomen zijn binnen 6 maanden na geboorte van het kind anders vervalt het.

Nu komt er vanaf 2 augustus 2022 hierboven op recht op een uitkering gedurende 9 van de 26 weken ouderschapsverlof. Werknemers hebben alleen in het eerste levensjaar van het kind recht op de uitkering. De uitkering bedraagt 50% van het dagloon. Het uitkeringspercentage kan voor de inwerkingtreding van de wet nog worden verhoogd tot 70%. Werkgevers mogen een verzoek van deze verlofvorm niet weigeren. Bij het stopzetten of intrekken vanwege onvoorziene omstandigheden mag dit wel, maar alleen bij een zwaarwegend bedrijfsbelang. In een cao kunnen afwijkende afspraken staan over het vervallen van het verlof.

#### **6. Reiskosten- en thuiswerkvergoeding**

##### Reiskostenvergoeding: algemene regels in 2021

Op dit moment mag u uw werknemers een reiskostenvergoeding geven van netto € 0,19 per zakelijk gereden kilometer. Veel werkgevers verstrekken een vaste reiskostenvergoeding per maand uitgaande van 214 reisdagen (bij een fulltime dienstverband). Bij deze 214 dagen is al rekening gehouden met incidenteel thuiswerken, ziekte en vakantie.

Door de coronacrisis voldoen veel werknemers niet aan deze voorwaarden. Toch heeft het doorbetalen van de gebruikelijke vergoeding in de meeste gevallen geen fiscale gevolgen.

Tot 1 januari 2022 heeft het kabinet namelijk een goedkeuring gegeven, waardoor u een vaste reiskostenvergoeding (netto) mag doorbetalen. Ook wanneer uw werknemers door de coronamaatregelen niet of minder reizen naar hun werk. U mag uitgaan van het reispatroon waarop de vergoeding op uiterlijk 12 maart 2020 was gebaseerd.

#### Nieuwe regels per 1 januari 2022

Per 1 januari 2022 wijzigt bovengenoemde regeling. Tot die tijd kan een fulltime werknemer een reiskostenvergoeding voor vijf dagen per week ontvangen, ook al werkt hij structureel twee dagen per week thuis. Vanaf 1 januari 2022 moet u de onbelaste reiskostenvergoeding pro-rata berekenen op basis van het aantal reisdagen.

#### Thuiswerkvergoeding gericht vrijgesteld

Naast de reeds bestaande gerichte vrijstellingen om het thuiswerken te faciliteren, komt er per 1 januari 2022 een nieuwe gerichte vrijstelling voor algemene thuiswerkkosten. Per thuiswerkdag kunt u uw werknemers maximaal € 2 belastingvrij vergoeden. Een dergelijke vergoeding legt geen beslag (anders dan in 2021 of eerder) op uw vrije ruimte van de werkkostenregeling. Wilt u een hogere vergoeding aan uw werknemers geven? Dan valt het meerdere wel in de vrije ruimte. Denk er dan wel aan om de vergoeding aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel.

#### Geen samenloop met reiskostenvergoeding woon-werk

De vrijstelling voor een thuiswerkkostenvergoeding van maximaal € 2 per thuiswerkdag kan ook worden toegepast als een werknemer slechts een deel van de dag thuiswerkt.

U kunt echter geen thuiswerkvergoeding geven voor de dagen dat u ook een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer betaalt.

De vrijstelling geldt ook niet op de dagen dat de werknemer de auto (of fiets) van de zaak of een door de werkgever betaald ov-abonnement gebruikt om te reizen naar de vaste werkplek. Andere zakelijke reiskosten, bijvoorbeeld voor klantbezoek, kunt u overigens wel op declaratiebasis vergoeden naast de thuiswerkvergoeding.

Werkten uw werknemers (voor de coronacrisis) incidenteel thuis en blijft dat zo in 2022? Dan wijzigt de reiskostenvergoeding niet.

### **7. Gevolgen Wet Arbeidsmarkt in Balans (ingangsdatum 1 januari 2020)**

Wij zien in de praktijk dat er geregeld nog fouten worden gemaakt bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst van een werknemer. Op dit moment is wettelijk geregeld dat een werkgever 3 contracten voor bepaalde tijd mag aanbieden in een tijdsbestek van 3 jaar. Hier zijn uitzonderingen op gemaakt in een enkele CAO (bijvoorbeeld uitzendbranche).

Met name op het moment dat een arbeidsovereenkomst wordt omgezet van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd is het belangrijk dit schriftelijk vast te leggen. Dit heeft namelijk flink wat invloed op de af te dragen werknemerspremies aan de belastingdienst.

Bij het aanbieden van een nuluren- of oproepcontract is het belangrijk als werkgever te weten dat de werknemer na een dienstverband van 1 jaar een arbeidsovereenkomst aangeboden moet krijgen op basis van minimaal de gemiddeld gewerkte uren in het afgelopen jaar. Hier mag alleen van worden afgeweken als werknemer daar schriftelijk mee instemt.

### **8. Subsidieaanvragen vanwege de coronacrisis**

Vanwege de coronacrisis heeft de overheid allerlei tijdelijke en langdurige maatregelen genomen. Hieronder een korte samenvatting van de huidige lopende subsidiemogelijkheden:

- NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid) => Sinds 13 december 2021 is weer er de mogelijkheid voor het aanvragen van deze subsidie (kan t/m 31 januari 2022) => heeft u gedurende de maanden november en december 2021 meer dan 20% omzetverlies, dan kan u voor de NOW 7 in aanmerking komen. U krijgt dan een subsidie voor de gemaakte loonkosten van uw werknemers. Aanvraag gaat via website UWV;
- TVL (Tegemoetkoming vaste lasten) => Vanaf 20 december 2021 (t/m 28 januari 2022) kunt u TVL-aanvragen voor het 4<sup>e</sup> kwartaal 2021. Belangrijkste voorwaarden zijn: u heeft minimaal 30% omzetverlies en maakt daarnaast vaste lasten (zie website RVO);
- TOZO (Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers) => De regeling is voor zelfstandig ondernemers, waaronder ZZP'ers. Deze regeling is gestopt per 1 oktober 2021. Echter mocht u na deze tijd toch nog in financiële problemen zitten dan is er een mogelijkheid om Bijstand voor zelfstandigen aan te vragen. Hiervoor verwijzen wij u door naar de gemeente waar u woont.

## 9. Salarispakket Loket

Als AVZ Administraties werken we nu bijna 2 jaar met het salarispakket van Loket. Graag blijven we met u in gesprek over uw bevindingen en om te kijken waar het beter kan. In 2022 zal Loket overgaan op een nieuwe versie. Wij zullen u daarover dan tijdig informeren. Hieronder een aantal punten:

- Werknemersloket: Het werknemersloket houdt in dat de werknemers ook toegang hebben tot het salarispakket en daarbij hun salarisstrook en jaarpogave kunnen inzien. Voor zover nog niet bekend is dit wellicht iets voor uw werknemers?
- Weet u de weg binnen Loket? Bent u op zoek naar bepaalde overzichten binnen Loket of zijn niet alle gegevens zichtbaar? Bijvoorbeeld: loonkosten, SEPA, betaalstaat, journaalposten, gegevens werknemers etcetera. Wij kunnen u daarbij helpen. Mocht het overzicht niet zichtbaar zijn, maar wel bestaan, dan kunnen wij u daartoe toegang geven;
- Weet u dat er meer dan 100 koppelingen met allerlei andere bedrijfsapplicaties mogelijk zijn (zie: <https://www.loket.nl/koppelingen/>). Wellicht iets voor u?!
- U krijgt geregeld mail met allerlei signalen uit Loket. Zijn deze allemaal gewenst of mist u juist signalen? Wij horen het graag.
- Verder hebben we inzake het gebruik van Loket nog een aantal vragen:
  - a. Hoe bewaart u nu de diverse documenten van de werknemer (denk aan arbeidsovereenkomsten, identiteitsbewijzen, formulier 'model opgaaf gegevens voor de loonheffingen') en kunt u daarmee een controle van de belastingdienst gerust tegemoetzien? Documenten kunnen ook in Loket zichtbaar worden gemaakt in plaats van op papier zoals nu nog vaak gebeurt.
  - b. Hoe registreert u nu het verlof van de werknemers en bevalt dat?
  - c. Zijn de werknemer/werkgever gegevens die nu in Loket staan nog up-to-date?

Mocht u op een van bovengenoemde punten nadere toelichting willen, dan horen we het graag. We kunnen ook een afspraak maken om de mogelijkheden van Loket toe te lichten.

AVZ Administraties  
Michelle Keus, Melanie van der Pot, Marco Hoogenraad en Nico Vermeer  
Salarisadministratie  
[salaris@avzadministraties.nl](mailto:salaris@avzadministraties.nl)