

Betreft: **Nieuwsbrief actualiteiten en actiepunten salarisadministratie**

Emmen, 25 januari 2021

Geachte relatie,

Inmiddels heeft u de eerste salaris-run voor 2021 ontvangen of zult u die binnenkort ontvangen. De salarisstroken laten voor de werknemers een gunstig netto resultaat zien ten opzichte van het salarisstrookje van 2020. Door gunstiger belastingtarieven gaan de meeste werknemers er circa 20 tot 50 euro netto op vooruit per maand. Werknemers (parttimers) die minder verdienen dan de belastingvrije som van circa 600 euro per maand hebben het netto voordeel niet.

Graag willen wij een aantal veranderingen onder uw aandacht brengen. Wellicht kan het u een flinke besparingen op uw loonkosten opleveren. Maar het zou ook mogelijk kunnen zijn dat u risico's loopt op boetes en of juist hoger loonkosten.

Wij adviseren u daarom om onderstaande nieuwsbrief aandachtig door te lezen en waar nodig aanpassingen te doen in uw administratie en / of de salarisadministratie te informeren.

De volgende onderwerpen komen in deze nieuwsbrief aan de orde;

- 1. Vrije ruimte werkkostenregeling ook voor 2021 3%**
- 2. Verlenging termijn doorbetalen vaste reiskosten tijdens coronacrisis**
- 3. Aanbieden vast aantal uren aan oproepkrachten**
- 4. Aanvragen subsidie praktijkleren (BBL)**
- 5. Bijtellingspercentage auto van de zaak na 5 jaar**
- 6. Aanzegtermijn bij afloop contracten voor bepaalde tijd**
- 7. Doorgeven contractswijzigingen aan salarisadministratie**

## 1. Vrije ruimte werkkostenregeling toch naar 3% in 2021

Om werkgevers tegemoet te komen bij aanhoudende problemen vanwege de coronacrisis, heeft het demissionaire kabinet de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) voor 2021 ook verhoogt van 1,7% naar 3% over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom van de werkgever. Deze verhoging was ook al tijdelijk van toepassing in 2020. Als uitgangspunt kunt u het loon voor de loonheffing (fiscaal loon) op de verzamelloonstaat van 2020 hanteren om een schatting te maken van de vrije ruimte voor 2021. De verzamelloonstaat heeft u ontvangen met het jaarwerk dat u de afgelopen week van de salarisadministratie heeft ontvangen. (of binnenkort ontvangt)

## 2. Verlenging termijn doorbetalen vaste reiskosten tijden coronacrisis

In het nieuwe pakket met steunmaatregelen is de termijn waarin de werkgever bij thuiswerken de vaste reiskostenvergoeding mag blijven doorbetalen verlengd tot 1 april 2021.

### Niet voor nieuwe werknemers

Voorwaarde blijft dat het een vaste reiskostenvergoedingen betreft die al vóór 13 maart 2020 door de werkgever is toegekend. Dit betekent bijvoorbeeld dat een werkgever voor werknemers die na die datum in dienst zijn gekomen voor de thuiswerkdagen geen onbelaste reiskostenvergoeding op grond van de gerichte vrijstelling kan geven. Hij kan aan hen uiteraard wel de werkelijk gereisde kilometers onbelast vergoeden tegen € 0,19 per kilometer, of bij een vaste reiskostenvergoeding zorgen dat hij de thuiswerkdagen belast. De werkgever kan (het belaste deel van) deze vergoeding ook aanwijzen als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte.

### Geen verplichting om reiskostenvergoeding te laten doorlopen

De werkgever is overigens niet wettelijk verplicht om de vaste [reiskosten](#) door te betalen als de werknemer deze kosten niet maakt. Als een werknemer langdurig (deels) thuis blijft door ziekte of door thuiswerken, is het redelijk dat de werkgever de vaste reiskostenvergoeding (deels) stopt. Als in de arbeidsvoorwaardenregeling, personeelshandboek, arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst (cao) echter is bepaald dat de werkgever de reiskosten moet blijven vergoeden bij afwezigheid van de werknemer, moet hij dit wel blijven doen. Als er niets in een reglement of overeenkomst staat over de reiskosten, is het in principe voldoende om de werknemers schriftelijk te informeren over de stopzetting van de vergoeding.

## 3. Aanbieden vast aantal uren aan oproepkrachten verplicht

Sinds de komst van de WAB is de werkgever verplicht om na 1 jaar een vast aantal uren aan te bieden aan een oproepkracht. Dat aanbod omvat het gemiddeld aantal uur dat de werknemer in het voorgaande jaar heeft gewerkt. Aanbieden is verplicht voor de werkgever, aanvaarding door de werknemer niet.

Het is verstandig om aan de werknemer duidelijk te maken dat hij/zij het aanbod ook mag weigeren. Daarnaast kunt u wijzen op de reactietermijn. De werkgever is verplicht om het aanbod te doen in de dertiende maand, maar de werknemer moet daar vervolgens wel binnen een maand op reageren. De vervaltermijn moet u vermelden in de (aanbiedings-) brief.

Als u geen aanbod doet, heeft de oproepkracht recht op het loon over de uren die hij/zij zou hebben gehad als het aanbod wél was gedaan.

## 4. Subsidie praktijkleren BBL

Een aanvraag indienen voor subsidie praktijkleren BBL is weer mogelijk vanaf 2 juni 2021. De aanvraag moet binnen zijn vóór 15 september 2021. U kunt de subsidie aanvragen via RVO.NL. Wij adviseren u om de datum van 2 juni 2021 alvast te noteren in uw agenda.

Het kabinet heeft maatregelen afgekondigd in verband met het coronavirus. Werkgevers kunnen als gevolg hiervan te maken hebben met gedwongen sluiting. De hoogte van de subsidie praktijkleren is afhankelijk van het aantal weken dat een leerbedrijf een BBL-student begeleidt. Voor werkgevers die te maken hebben met gedwongen sluiting als gevolg van de corona-maatregelen, brengt de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) de weken waarin zij de BBL-studenten niet konden begeleiden, niet in mindering op de subsidie. Ditzelfde geldt voor bedrijven die weliswaar niet gedwongen gesloten waren, maar toch moesten sluiten, omdat voortzetting van het bedrijf, met inachtneming van de richtlijnen van het RIVM, niet verantwoord was.

Erkende leerbedrijven in de sectoren **landbouw, horeca en recreatie** kunnen bovenop de gebruikelijke subsidie praktijkleren een extra subsidiebedrag aanvragen als zij een bbl leerplek aanbieden. Voor meer informatie hieromtrent verwijzen wij u naar de website [rvo.nl](http://rvo.nl).

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die een werkgever maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. Ook is de subsidie een tegemoetkoming in de loon- of begeleidingskosten van een promovendus of technologisch ontwerper in opleiding (toio). U vraagt de subsidie na afloop van de begeleiding aan.

## 5. Bijtellingspercentage auto van de zaak na 5 jaar

Een werknemer die meer dan 500 privé-kilometers per jaar met een auto van de zaak rijdt, krijgt een fiscale bijtelling bij het salaris voor het privégebruik van deze auto.. Welk bedrag bij het inkomen dient opgeteld te worden hangt af van de autokeuze en de fiscale waarde (= nieuwprijs zonder bijv. kosten rijklaar maken) van de auto. Echter na 60 maanden vervalt je oorspronkelijke bijtellingspercentage. Wat wordt dan het nieuwe bijtellingspercentage?

De autokeuze bepaalt het bijtellingspercentage. De afgelopen jaren zijn er veel bijtellingspercentages voorbijgekomen: 0%, 4%, 7%, 14%, 15%, 20%, 21%, 22% en 25%. Deze bijtellingspercentages gelden voor de periode van 60 maanden. De zakenauto heeft dus 60 maanden lang hetzelfde bijtellingspercentage.

Als de auto kan na 60 maanden nog steeds gebruikt worden als zakenauto, wat wordt dan het bijtellingspercentage? De Belastingdienst geeft het volgende aan: *“Direct na afloop van de periode van 60 maanden wordt het percentage opnieuw vastgesteld aan de hand van de regels die op dat moment gelden.”*

Veel rijders weten niet of het bijtellingspercentage dan 22% of 25% is. Vanaf 2017 is het standaard bijtellingstarief namelijk vastgesteld op 22%. Daarom wordt vaak aangenomen dat dat het huidige bijtellingspercentage is. Maar helaas, 22% bijtelling geldt alleen voor auto's die vanaf 1 januari 2017 tenaamgesteld zijn. Voor auto's die vóór 2017 tenaamgesteld zijn, is het algemene bijtellingspercentage 25%.

Wij adviseren u om na te gaan of de bijtellingspercentages van uw werknemers met een auto van de zaak nog actueel zijn. De salarisadministratie is in de meeste gevallen niet op de hoogte van de datum van

tenaamstelling van de auto. Indien het bijtellingspercentage aangepast moet worden moet u dat zo spoedig mogelijk doorgeven aan de salarisadministratie.

## 6. Aanzegtermijn bij afloop contracten voor bepaalde tijd

Als het arbeidscontract met een werknemer afloopt dan moet de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer meedelen of het contract wel of niet wordt verlengd, de zogenaamde aanzegtermijn. Als de werkgever dit verzuimd kan de werknemer één extra maandsalaris claimen. Het contract eindigt wel op de overeengekomen datum.

**LET OP:** dus ook bij wel verlengen moet dat schriftelijk medegedeeld worden.

## 7. Doorgeven contractswijzigingen aan salarisadministratie;

Als de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een oproepcontract omzet in een contract voor onbepaalde tijd dat moet de salarisadministratie daarvan op de hoogte gebracht worden. Voor een contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren mag namelijk de lage WW-premie berekend worden. Voor een fulltime medewerker kan dat al snel oplopen tot een besparing van € 3000 WW-premie per werknemer per jaar. Voorwaarde is echter dat het contract voor onbepaalde tijd schriftelijk is overeengekomen.

U moet daarom altijd aan de salarisadministratie doorgeven of er wel of geen schriftelijk contract is.

Bij beëindiging van een contract moet u altijd de reden van ontslag aan de salarisadministratie doorgeven. Het UWV en de Belastingdienst willen namelijk weten wat de reden van ontslag is. De salarisadministratie geeft dan die reden door middels de maandelijkse loonaangifte.

Onze voorgaande nieuwsbrieven kunt u terugvinden op onze website [www.kapsalaris.nl](http://www.kapsalaris.nl)

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden.

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel

Salarisadministratie en Personeelsadvies **K.A.P. B.V.**

**Tel:** 0591-393333

**email:** [info@kapsalaris.nl](mailto:info@kapsalaris.nl)

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typfouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.