



Geachte relatie,

Betreft: **NIEUWSBRIEF salarisadministratie** (deze nieuwsbrief bevat 9 pagina's)

## **o.a. aandachtspunten salarisverwerking december 2021 en wijzigingen 2022**

Emmen, november 2021

### **Tijdige betaling december salarissen**

In verband met de jaarlijkse drukte bij de post en de banken verzoeken wij u om uw mutaties voor december uiterlijk **11 december (bij voorkeur eerder)** aan ons door te geven. Daarmee kunnen wij u redelijkerwijs garanderen dat de salarissen vóór de Kerst aan u worden toegezonden.

Voor de salarisrun van december 2021 willen wij u graag attenderen op een aantal administratieve verplichtingen.

### **Wijzigingen 2022 doorgeven aan salarisadministratie**

Indien u correspondentie ontvangt van onder andere pensioenfondsen, belastingdienst etc. die van belang is voor de salarisverwerking **2022** dan verzoeken wij u vriendelijk om dit zo spoedig mogelijk aan ons toe te zenden. U kunt hierbij denken aan de volgende documenten;

- **Beschikking Belastingdienst Gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2022 (deze ontvangt u eind november van de Belastingdienst)**
- Percentage WGA indien elders verzekerd (eigen risicodragerschap)
- Nieuwe premiepercentages en franchise pensioenfondsen en overige bedrijfstakfondsen

## **Auto van de zaak**

Voor werknemers met een auto van de zaak die meer dan 500 km. privé wordt gebruikt, geldt als hoofdregel een fiscale bijtelling van 22%.

Als bij onze salarisadministratie nog niet van alle werknemers bekend is dat zij de beschikking hebben over een auto van de zaak dan verzoeken wij u dat alsnog onder vermelding van de cataloguswaarde, percentage bijtelling en eventuele eigen bijdrage aan ons door te geven.

Ook als de werknemer in de loop van het jaar een andere auto ter beschikking heeft gekregen en u dat nog niet aan ons hebt doorgegeven dan vernemen wij dit graag.

Voor auto's zonder CO<sub>2</sub>-uitstoot die op of na 1 januari 2021 voor het eerst zijn toegelaten geldt het verlaagde bijtellingspercentage van 12% tot en met een aankoopbedrag van € 40.000. Over het meerdere is de algemene bijtelling van 22% van toepassing .

**Let op:** De autokeuze bepaalt het bijtellingspercentage. De afgelopen jaren zijn er veel bijtellingspercentages voorbijgekomen: 0%, 4%, 7%, 8% 12% 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 na 60 maanden nog steeds gebruikt kan 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 en percentages die op dat moment gelden.”*

We hebben gemerkt dat veel rijders niet weten of het 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, 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 na 60 maanden 25%.

De salarisadministratie beschikt niet altijd over de gegevens van 1<sup>e</sup> tenaamstelling van de auto's. Meestal wordt aan de salarisadministratie de cataloguswaarde en het bijtellingspercentage doorgegeven. Wij adviseren u om nog eens te checken of alle bijtellingspercentages van de auto's van de zaak nog actueel zijn, en waar nodig de salarisadministratie te informeren als er wijzigingen moeten worden doorgevoerd.

## **Doorlopend wisselend gebruik van bestelauto's**

Als twee of meer werknemers een bestelauto door de aard van het werk doorlopend afwisselend gebruiken, kan het moeilijk zijn om de regeling voor privégebruik individueel toe te passen. In dat geval moet u eindheffing toepassen op het voordeel van het privégebruik. Deze eindheffing is op jaarbasis een vast bedrag van € 300 per bestelauto.

*Wij verzoeken u aan ons door te geven of deze regeling van toepassing is binnen uw bedrijf en zo ja het aantal bestelauto's met bijbehorend kenteken.*

## Werkkostenregeling

Onderstaand treft u een aantal aandachtspunten / actualiteiten aan betreffende de werkkostenregeling.

De vrije ruimte voor de werkkostenregeling bedraagt voor 2021 3,00% van de fiscale jaarloonsom tot € 400.000 van het bedrijf. Boven de fiscale loonsom van € 400.000 is de vrije ruimte 1,2%. Komt het bedrag van de posten die u (vooraf) hebt toegewezen als eindheffingsloon boven de vrije ruimte uit dan betaald u over al het meerdere 80% eindheffing. Deze eindheffing moet u uiterlijk aangeven op de loonaangifte over de maand **februari 2022, te betalen vóór 31 maart 2022.** De fiscale loonsom treft u aan op de verzamelloonstaat die u in de loop van januari 2022 met het jaarwerk van ons krijgt toegezonden.

**Wij verzoeken u om uiterlijk 15 februari 2022 aan de salarisadministratie door te geven hoeveel eindheffing uw bedrijf verschuldigd is zodat wij dat kunnen opnemen in de loonaangifte van januari of februari 2022.**

Vanzelfsprekend mag u de eindheffing ook op de loonaangifte van december 2021 opnemen.

Als hoofdregel zou u kunnen stellen dat alles wat u aan uw personeel verstrekt of vergoedt heeft belast loon is of mag worden toegewezen aan de vrije ruimte van 3%. Als u iets ter beschikking heeft gesteld (de werkgever blijft eigenaar) dan is dat in de meeste gevallen onbelast.

Voor 2021 is de vrije ruimte voor de werkkostenregeling in verband met Covid-19 tijdelijk verhoogd tot 3,0% over de eerste loonsom van € 400.000. Voor de loonsom boven de € 400.000 blijft de vrije ruimte 1,2%.

## Bonus zorgprofessionals

De bonus voor de zorgprofessionals van € 385 die in 2021 is aangevraagd en toegekend is voor de betreffende werknemers een nettobonus. De werkgever neemt de belastingheffing hierover voor rekening en moet 80% eindheffing betalen in de aangifte loonheffingen van uiterlijk februari 2022.

De tegemoetkoming van de overheid voor de zorgbonus voorziet ook in de compensatie voor de belastingheffing. Als u bijvoorbeeld € 385 euro aan zorgbonus hebt aangevraagd dan zal de overheid circa € 692 aan u compenseren. Vergeet u niet aan de salarisadministratie door te geven hoeveel netto zorgbonus u aan u werknemers hebt uitgekeerd?!

## Geschenkenregeling

Veel bedrijven maken in de decembermaand gebruik van de mogelijkheden tot het verstrekken van kerstpakketten. De fiscale regeling voor het verstrekken van kerstpakketten luidt als volgt:

Geschenken zijn belast loon bij de werknemer.

Onder de werkkostenregeling kunt u de waarde van de kerstpakketten onderbrengen in de forfaitaire (vrije) ruimte. U hoeft dit niet per werknemer te administreren maar het totale bedrag van de kerstpakketten vastleggen in uw financiële administratie.

**LET OP:** Bij de werkkostenregeling hanteert de Belastingdienst de gebruikelijkheidstoets. Dit houdt in dat vergoedingen en verstrekkingen die een werkgever opneemt als eindheffingsloon niet meer dan 30% mogen afwijken van wat gebruikelijk is. Het bedrag boven de 30% is loon voor de werknemer, dus belast. (voorbeeld; stel dat een kerstpakket binnen uw bedrijf normaal € 100 kost en de DGA geeft zichzelf voor Kerst een geschenk van € 500, dan is € 500 - € 130 = € 370 alsnog belast via de salarisstrook.)

## **Bonussen, tantiemes en 13<sup>e</sup> maand en werkkostenregeling**

Indien u voornemens bent om in de maand december bonussen, tantiemes, of een 13<sup>e</sup> maand uit te betalen, dan verzoeken wij u vriendelijk om dit zo spoedig mogelijk aan onze salarisadministratie door te geven.

U mag via de vrije ruimte van de werkkostenregeling € 2.400 zonder aanvullende voorwaarden aan werknemers uitdelen.

Concreet betekent dit dat u bonussen onder zou kunnen brengen in de vrije ruimte tot een bedrag van maximaal € 2400 per werknemer.

**Ook hierbij dient u alert te zijn op de gebruikelijkheid.**

**De inspecteur der Belastingen bepaald of iets gebruikelijk is of niet.**

**Dat kan dus per inspectie afwijken.**

## **Personeelsfeest en werkkostenregeling**

Binnen de werkkostenregeling mag een groot scala aan kosten in de forfaitaire ruimte worden ondergebracht. Zolang u binnen de forfaitaire ruimte blijft, betaalt u hierover geen eindheffing.

Tegenwoordig worden personeelsfeesten gezien als loon voor de werknemer, tenzij u het in de forfaitaire ruimte onderbrengt natuurlijk. Deelt u het als loon voor de werknemer in, dan betaalt u er alle daarbij behorende loonheffingen overheen. Brengt u het onder in uw forfaitaire ruimte, dan kunt u een personeelsfeest, als vanouds, belastingvrij geven.

Wanneer u het personeelsfeest op de werkplek geeft, wordt het vrijgesteld. Dit houdt dus in dat u er geen belasting over betaalt en dat het ook niet ten laste van uw forfaitaire ruimte komt. Het begrip werkplek is in deze zin vrij breed; een plaats waar u arbo-verantwoordelijk voor bent. Dit mag dus ook een andere vestiging, kantoor of locatie van uw bedrijf zijn.

Feesten op externe locaties moeten dus wel als loon worden beschouwd, of in de forfaitaire ruimte worden ingedeeld. Maar ook hier bestaat een uitzondering op, wanneer het zakelijke karakter het feestelijke karakter overstemt (bijvoorbeeld in het geval van een borrel met uw klanten) hoeft u de totale kosten niet te splitsen in zakelijke en consumptieve kosten. De consumpties zijn dan onbelast.

Voor personeelsreizen geldt eigenlijk hetzelfde als het bovenstaande. De kosten kunnen worden beschouwd als loon voor de werknemer, maar kunnen ook ondergebracht worden in de forfaitaire ruimte. Qua consumpties gelden dezelfde maatregelen als met feesten; wanneer het zakelijke karakter overheerst zijn de uitgaven onbelast, overheerst het feestelijke karakter dan moeten ze als loon worden beschouwd, of in de forfaitaire ruimte worden ondergebracht.

Voor het Sinterklaasfeest wordt geen uitzondering gemaakt op het bovenstaande. Cadeaus die u aan de kinderen of volwassenen geeft in het kader van het Sinterklaasfeest zijn altijd belast loon of u mag het ook onder brengen in de vrije ruimte.

## **Producten uit eigen bedrijf**

Als u aan uw werknemers een korting of vergoeding geeft bij de aankoop van producten uit eigen bedrijf, dan is dit onder de volgende voorwaarden belastingvrij;

- De producten zijn niet branchevreemd
- De korting bedraagt per product maximaal 20% van de waarde in het economisch verkeer
- De korting of vergoeding bedraagt in 2021 totaal niet meer dan € 500

U kunt het bovenmatige deel van de kortingen ook onderbrengen in de forfaitaire ruimte. Het plafond van maximaal 20% korting blijft onder de werkkostenregeling in stand.

## **Personeelsleningen**

Een rentevoordeel in verband met een door de werkgever aan de werknemer verstrekte geldlening is in het algemeen belast. Dit is echter niet het geval als de lening wordt gebruikt voor het aankoop van fiets, elektrische fiets of elektrische scooter. Er gelden dan echter wel enkele voorwaarden;

- De werknemer meldt schriftelijk aan de werkgever waarvoor hij de lening wil gebruiken en voegt kopieën van aankoopbewijzen, rekeningen en dergelijke toe.  
Hij verklaart daarbij welk gedeelte van de lening voor de inkomstenbelasting wordt beschouwd als een lening waarvan de rente en kosten aftrekbare kosten zijn.
- U bewaart de verklaring van de werknemer bij de loonadministratie.

Als niet aan bovenstaande voorwaarden wordt voldaan dan is het rentevoordeel door de belastingdienst vastgesteld op de marktconforme rente. Het rentevoordeel hoeft niet per loontijdvak tot het loon te worden gerekend maar mag ook aan het einde van het jaar.

Indien u personeelsleningen verstrekt heeft, verzoeken wij u vriendelijk om dit aan ons door te geven.

**LET OP:** sinds 1 januari 2016 is het rentevoordeel bij een personeelslening voor de aankoop van een eigen woning belast ! Het rentevoordeel mag u niet onderbrengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling maar is verplicht belast loon bij de werknemer.

## Minimumlonen 2022

Het **volwassen minimumloon** (21 jaar en ouder) bedraagt per 1 januari 2022:

Per maand € 1.725,00

**Minimumlonen voor mensen jonger dan 21 jaar:**

20 jaar	€ 1.380,00
19 jaar	€ 1.035,00
18 jaar	€ 862,50
17 jaar	€ 681,40
16 jaar	€ 595,15
15 jaar	€ 517,50

### **Berekening parttime**

Deel het aantal uur dat u per week werkt door het aantal uur van een fulltime werkweek in uw bedrijf. En vermenigvuldig dit met uw fulltime minimumloon per maand.

### **Per uur**

Tabel: minimumloon per uur voor fulltime werkweek van 36, 38 en 40 uur (bruto bedragen per 1 januari 2020 en naar boven afgerond)

<b>Fulltime werkweek in bedrijf</b>	<b>21 jaar</b>	<b>20 jaar</b>	<b>19 jaar</b>	<b>18 jaar</b>	<b>17 jaar</b>	<b>16 jaar</b>	<b>15 jaar</b>
36 uur	€ 11,06	€ 8,85	€ 6,64	€ 5,53	€ 4,37	€ 3,82	€ 3,32
38 uur	€ 10,48	€ 8,39	€ 6,29	€ 5,24	€ 4,14	€ 3,62	€ 3,15
40 uur	€ 9,96	€ 7,97	€ 5,98	€ 4,98	€ 3,94	€ 3,44	€ 2,99

### **Minimumlonen werknemers Beroepsbegeleidende leerweg (bbl)**

Voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) gelden alternatieve staffels, die zijn vastgesteld in het Besluit minimumjeugdloon of uw CAO. Check altijd uw CAO.

## Premies Sociale Verzekeringen 2022

### Basispremie WAO / WIA

De basispremie WAO/WIA is voor 2022 vastgesteld op 7,53% (was: 7,53%).  
De premie is volledig een werkgeverspremie en inclusief 0,50% premie kinderopvang.

### Premie WW-Awf

De premie WW-Awf is voor 2022 afhankelijk van het soort contract van de werknemer.  
De hoge premie bedraagt 7,70% (was:7,70%) De lage premie 2,70% (was:2,70%)  
De premie is volledig een werkgeverspremie.

**LET OP:** Vergeet u niet aan uw salarisadministratie door te geven als het contract van uw werknemer wijzigt van flexibel/bepaalde tijd naar een *schriftelijk* contract voor *onbepaalde* tijd !! Vanaf dat moment mag namelijk de lage WW-premie worden toegepast. Voor een fulltime werknemer kan dat een besparing in loonkosten opleveren tot circa € 3000 euro per jaar.

### Gedifferentieerde premie werkhervattingskas

U ontvangt hier één dezer dagen een beschikking van de Belastingdienst van. **Wij verzoeken u uitdrukkelijk om deze beschikking aan ons kantoor toe te zenden !**

### Werkgeversheffing inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet.

De werkgeversheffing Zorgverzekeringswet is voor 2022 vastgesteld op 6,70% (was: 7,00%).  
De ZVW-bijdrage werknemer ( voor onder andere DGA, Pensioenuitkeringen en Pseudowerknemers) wordt per 2022 5,45% (was 5,75%). Deze premie moet op het nettoloon van de werknemer worden ingehouden.

Het maximumpremieloon voor bovenstaande verzekeringen bedraagt voor 2022: € 58.311 per jaar (was:€ 57.214), € 4859,25 per maand.

### Doelgroepverklaring Loonkostenvoordeel

Indien u werknemers in dienst neemt waarop een loonkostenvoordeel van toepassing is dan dient om het loonkostenvoordeel te mogen gebruiken de doelgroepverklaring van de betreffende uitkeringsinstantie **uiterlijk 3 maanden na indiensttreding** in uw bezit te zijn!

### Vervallen wettelijke vakantiedagen 2021

De wettelijke vakantiedagen (20 dagen bij een fulltime dienstverband) die opgebouwd zijn in 2021 maar nog niet zijn opgenomen komen op 1 juli 2022 te vervallen. (**let op:** een cao kan hiervan afwijken). In het kader van “goed werkgeverschap” moet u uw werknemer uiterlijk 31 december 2021 schriftelijk wijzen op het vervallen van de vakantiedagen en zijn of haar actuele saldo mededelen.

De bovenwettelijke dagen mogen 5 jaar blijven staan.

## **Extra reminders**

In voorgaande nieuwsbrieven hebben wij aan onderstaande items reeds uitgebreid aandacht besteed. Toch maken wij u er graag nog een keer op attent.

### **Aanbieden vast aantal uren aan oproepkrachten verplicht**

Vergeet u niet dat u als werkgever verplicht bent 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 vervalttermijn 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.

### **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 mededelen 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.

### **Doorgeven contractswijzigingen aan salarisadministratie**

Als de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een oproepcontract omzet in een contract voor onbepaalde tijd dan 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.

U kunt nog tot 1 februari 2022 aan de salarisadministratie doorgeven of er een schriftelijke contractswijziging van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd heeft plaatsgevonden (en met ingang van wanneer) voor zover u dat nog niet heeft gedaan.



## **Tot slot**

### **Ons kantoor is gesloten op 24 december en op 30 en 31 december.**

Wij verzoeken u vriendelijk om met het aanleveren van uw mutaties hiermee rekening te houden.

Voor onze voorgaande nieuwsbrieven verwijzen wij u graag naar 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, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.