



Betreft: **NIEUWSBRIEF ACTUALITEITEN SALARISADMINISTRATIE**  
(deze nieuwsbrief bevat 6 pagina's)

Emmen, mei 2022

Geachte relatie,

Middels deze nieuwsbrief brengen wij graag een aantal wijzigingen met betrekking tot de salarisadministratie en arbeidsrechtelijke wijzigingen onder uw aandacht. In deze nieuwsbrief treft u de volgende onderwerpen aan;

1. **Salarisverwerking vakantieperiode.**
2. **Wijziging ouderschapsverlof per 2 augustus 2022.**
3. **Vrije ruimte werkkostenregeling 2022.**
4. **Minimumlonen pr 1 juli 2022.**
5. **Overig**

## **1. Salarisverwerking vakantie-periode;**

De vakantieperiode is weer in aantocht. Voor veel bedrijven betekent dit een lagere personeelsbezetting. Zo ook voor de salarisadministratie.

Wij zouden het bijzonder op prijs stellen als u de mutaties voor de salarisverwerking gedurende de vakantieperiode juni, juli en augustus, indien mogelijk... zo vroeg mogelijk in de maand aan ons kunt doorgeven. Vanzelfsprekend zullen wij zorgen voor een tijdige verwerking van de salarissen.

## **2. Ouderschapsverlof deels betaald vanaf augustus 2022**

Werknemers hebben wettelijk recht op ouderschapverlof. De duur van het verlof is maximaal 26 x de overeengekomen arbeidsduur per week. Het ouderschapsverlof was tot op heden onbetaald verlof, tenzij werkgever en werknemers of de CAO daar andere afspraken over hebben gemaakt. Het feit dat het verlof onbetaald is belemmerd veel werknemers om ook daadwerkelijk het verlof op te nemen. Om te stimuleren dat werknemers het ouderschapsverlof ook daadwerkelijk gaan opnemen heeft het kabinet besloten dat werknemers die **ouderschapsverlof** willen opnemen, vanaf **2 augustus 2022** de eerste 9 van

de 26 weken **ouderschapsverlof** een uitkering ontvangen van het UWV. De verlofuitkering bedraagt 70% van het dagloon van de medewerker, en maximaal 70% van het maximumdagloon.

**Let op:** de eerste negen weken alleen worden betaald als deze in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. Daarmee krijgen gezinnen meer tijd om te wennen aan de nieuwe situatie en om samen bewust keuzes te maken over de verdeling van werken en zorgen. Verlof dat niet in het eerste jaar is opgenomen kan worden toegevoegd aan de 17 weken onbetaald verlof. Deze kunnen nog steeds tot de 8e verjaardag van het kind worden opgenomen, maar dus zonder betaling. Het blijft mogelijk voor werkgevers en werknemers om daar aanvullende afspraken over te maken.

De invoering van betaald ouderschapsverlof volgt op de invoering van extra geboorteverlof voor partners. Sinds 1 januari 2019 krijgen partners geen twee, maar vijf werkdagen vrij direct na de geboorte van hun kind. Vanaf 1 juli 2020 krijgen zij nog eens vijf weken betaald verlof in de eerste zes maanden van een baby. Daarmee krijgen partners van moeders in het eerste levensjaar van het kind in totaal vijftien weken betaald verlof. Moeders hebben ook recht op deze negen weken betaald ouderschapsverlof, naast het bestaande zwangerschaps- en bevallingsverlof.

### **3. Vrije ruimte werkkostenregeling 2022**

- In 2022 geldt voor de eerste € 400.000,00 van de fiscale loonsom een opbouw van de vrije ruimte van 1,7%. Over het bedrag boven de € 400.000,00 wordt het opbouwpercentage 1,18%.
- De kosten van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) vallen vanaf 2020 onder de gerichte vrijstellingen.
- De gebruikelijkheidstoets is aangescherpt. Kort gezegd; bestanddelen waarvan het niet gebruikelijk is dat ze in de eindheffing worden betrokken zijn loon. (uitleg Belastingdienst);
- De lening voor de (elektrische) fiets is niet belast;
- Let er vooral op dat vrijgestelde vergoedingen of verstrekkingen of nihil waarderingen vooraf worden aangewezen. Zonder aanwijzen geldt geen vrijstelling.

U kunt de vrije ruimte vrij overigens eenvoudig zelf bepalen. Ieder maand ontvangt u van de salarisadministratie een uitdraai van de aangifte loonheffingen. Op deze aangifte staat het loon voor de loonheffingen vermeld. Van dat bedrag kunt u 1,7% nemen voor het bepalen van de vrije ruimte voor de betreffende maand en kunt u een redelijke inschatting maken van wat de vrije ruimte voor het hele jaar zal zijn.

Als u voornemens bent een vakantieborrel te organiseren, dan komen de kosten daarvan alleen ten laste van de vrije ruimte als de borrel/personeelsfeest niet op een locatie plaatsvindt waar de werkgever Arbo-verantwoordelijk voor is. (dus buiten de deur)

#### **4. Minimumloon en minimumjeugdloon per 1 juli 2022**

De bruto wettelijk minimumlonen en minimumjeugdlonen worden per 1 juli 2022 met 1,8% verhoogd.

Onderstaand treft u een overzicht aan van de wettelijke bedragen per maand, per 4-weken en per uur.

Het bruto minimum uurloon is afhankelijk van de standaard fulltime werkweek in uw branche.

Als een werknemer loonheffingskorting geniet en per maand minder verdiend dan € 784 dan zal het nettoloon nagenoeg gelijk zijn aan het brutoloon. De eerste € 784 per maand is namelijk belastingvrij.

Voor een vierweken-loon is dit bedrag € 696 per vier weken.

U mag de loonheffingskorting alleen toepassen als de werknemer daar schriftelijk (ondertekend) om heeft verzocht. U kunt daarvoor het beste een loonbelastingverklaring door hem/haar laten invullen.

De loonbelastingverklaring moet u tot 5 jaar na einde dienstverband bij uw administratie bewaren, samen met de kopie van het identiteitsbewijs (niet zijnde een rijbewijs) van uw werknemer.

Een werknemer mag de loonheffingskorting slechts bij één werkgever genieten.

**Let op:** onderstaand overzicht betreft de wettelijke minimumlonen. CAO's kunnen afwijken van de wettelijke bedragen, afhankelijk van leeftijd en functie. Wij adviseren u daarom als uw branche onder een CAO valt, om altijd uw CAO te raadplegen bij de salarisbepaling van uw werknemers.

#### **Minimumloon en minimumjeugdloon per 1 juli 2022**

<b>Leeftijd</b>	<b>Per maand</b>	<b>Per 4-weken</b>
21 jaar en ouder	1756,20	1621,20
20 jaar	1404,95	1297,00
19 jaar	1053,70	972,80
18 jaar	878,10	810,60
17 jaar	693,70	640,40

<b>Leeftijd</b>	<b>Per maand</b>	<b>Per 4-weken</b>
16 jaar	605,90	559,40
15 jaar	526,85	486,40

### **BBL'ers**

<b>Leeftijd</b>	<b>Per maand</b>	<b>Per 4-weken</b>
20 jaar	1.080,05	997,00
19 jaar	922,00	851,20
18 jaar	799,05	737,60

### **Minimumlonen per uur**

	<b>36 uur</b>	<b>38 uur</b>	<b>40 uur</b>
<b>Leeftijd</b>			
21 jaar en ouder	11,26	10,67	10,14
20 jaar	9,01	8,54	8,11
20 jaar BBL	6,93	6,56	6,24
19 jaar	6,76	6,40	6,08
19 jaar BBL	5,92	5,60	5,32
18 jaar	5,63	5,34	5,07
18 jaar BBL	5,13	4,86	4,61
17 jaar	4,45	4,22	4,01
16 jaar	3,89	3,69	3,50
15 jaar	3,38	3,20	3,04

## **5. Overig:**

In voorgaande nieuwsbrieven hebben wij u over de onderstaande punten reeds een aantal malen geïnformeerd. Wij merken echter dat deze zaken snel aan de aandacht ontglippen. Wij willen u er nogmaals graag op attenderen. Het kan u een hoop kosten besparen.

### **1. Vast contract: lage WW-premie, flexibel contract: hoge WW-premie**

Als werkgever betaalt u vanaf 1 januari 2020 een lage WW-premie voor werknemers in vaste dienst. Voor werknemers met een flexibel contract betaalt u een hoge WW-premie. U moet in de loonaangifte de juiste WW-premie afdragen. U moet bij de salarisadministratie voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd het door beide partijen getekende contract bewaren. Concreet betekent dit , alhoewel daar nog niet 100% duidelijkheid over is, dat ook wij een kopie van het contract moeten bewaren. Wij moeten overtuigend bewijs hebben dat er inderdaad een schriftelijk contract is met de werknemer. Hebben wij dat bewijs niet, dan zullen wij de hoge WW-premie moeten gaan berekenen. Die premie is 5% hoger en het te betalen bedrag aan WW-premie kan zomaar € 3000 euro per werknemer per jaar hoger zijn!!

**LET OP:** Geef dus altijd aan uw salarisadministratie door als er een contractwijziging heeft plaatsgevonden **EN** of u deze wijziging schriftelijk bent aangegaan.

### **2. Oproepkrachten: aanbod voor vaste uren na 12 maanden**

Werknemers met een oproepcontract moeten vanaf 1 januari minstens vier dagen van te voren worden opgeroepen voor werk. Als de werkgever een oproep binnen vier dagen voor de oproep afzegt, heeft de oproepwerknemer recht op loon over de uren waarop hij of zij was opgeroepen.

Na 12 maanden moet u oproepkrachten een nieuw contract aanbieden met een vast aantal uren, gebaseerd op het gemiddeld aantal uren van de afgelopen twaalf maanden. De oproepkracht hoeft er niet mee in te stemmen. Doet u geen voorstel, dan kan de werknemer tot 5 jaar terugwerkende kracht alsnog het salaris claimen, ook al is hij al bij u uit dienst. Dus het probleem lijkt nu misschien nog niet zo groot, maar stel de werknemer is over twee jaar bij u uit dienst , heeft inmiddels een nieuwe baan, maar claimt na 5 jaar alsnog zijn salaris over de periode van twee jaar waarvoor u een aanbod had moeten doen. Het aanbod van een contract op basis van het gemiddeld aantal uren over 2019 moet u voor 1 februari 2020 aan uw oproepkrachten doen toekomen. De werknemer hoeft niet akkoord te gaan met het aanbod voor vaste uren. Hij moet dan schriftelijk aan u kenbaar maken dat hij flexibel, als oproepkracht, wil blijven werken.

### **3. Controleer of u voor al uw medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd, een schriftelijk contract heeft.**

Als u jaren geleden een werknemer in dienst hebt genomen, maar er nooit een schriftelijk contract is gemaakt, dan is de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst, een mondelinge overeenkomst is ook een contract. Een arbeidsovereenkomst is immers vormvrij, kan

schriftelijk of mondeling. Echter vanaf 1 januari 2020 moet er een schriftelijk contract zijn, anders moet u de hoge WW-premie gaan betalen (zie actiepunt 1).

Had u een schriftelijk contract voor bepaalde tijd met de werknemer, en is dat stilzwijgend voortgezet voor onbepaalde tijd, ook dan zult u alsnog aan de werknemer schriftelijk, en door beide partijen ondertekend, moeten bevestigen dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Eventueel kunt u een door beide partijen getekend (met dagtekening van vandaag) addendum aan het aanwezige contract voor bepaalde tijd hangen. Ook hiervoor geldt dat de hoge WW-premie moet worden berekend, als de bevestiging niet bij de loonadministratie aanwezig is.

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

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd en wensen u een fijne zomervakantie..

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.