



Whitepaper

Top 10 wijzigingen 2022 voor de werkgever

Per 1 januari zijn er weer tal van wijzigingen doorgevoerd voor de werkgever en de dga, van de thuiswerkregeling tot coronagerelateerde maatregelen. Welke tien wijzigingen springen in het oog?

1. Wijziging werkkostenregeling 2022

Per 1 januari 2022 is de vrije ruimte binnen de WKR weer verlaagd naar 1,7% over de eerste € 400.000 van de loonsom. Over het meerdere van je loonsom is de vrije ruimte 1,18%. In 2021 was naar aanleiding van de coronacrisis de vrije ruimte (eenmalig) verhoogd naar 3% over de eerste € 400.000 van de loonsom.

2. Thuiswerkvergoeding

Het bedrag dat je sinds 1 januari 2022 aan thuiswerkers belastingvrij mag verstrekken, is € 2 per dag. Het bedrag is vrijgesteld en komt ook niet ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Vaste thuiswerkvergoeding

Je dient met je werknemer afspraken te maken over het aantal dagen waarop de werknemer thuis zal werken. Deze afspraken zijn de basis voor de vaststelling van de door jou onbelast te vergoeden reis- en thuiswerkkosten. Als jij en jouw werknemer bijvoorbeeld afspreken dat per week twee dagen thuis wordt gewerkt en drie dagen op kantoor, dan kun je op basis van die verhouding een vaste vergoeding toekennen voor zowel het thuiswerken als de reiskosten voor woon-werkverkeer.

3. Gebruikelijk loon dga 2022

Het gebruikelijk loon voor de dga stijgt in 2022 naar ten minste € 48.000. In 2021 was dit nog € 47.000. De regeling voor gebruikelijk loon geldt voor iedereen die een aanmerkelijk belang heeft in een vennootschap en ook werk verricht voor diezelfde onderneming. Zij moeten in de loonaangifte een salaris opnemen dat 'gebruikelijk' is voor de werkzaamheden.

4. Vaste reiskostenvergoeding vanaf 2022

Vanaf 2022 gaat de zogeheten 214-dagenregeling veranderen. De vaste reiskostenvergoeding moet dan naar rato van het aantal reisdagen worden berekend. Indien momenteel een reiskostenvergoeding wordt gegeven op basis van het daadwerkelijke aantal reisdagen, verandert er niets in de regeling.

Voorbeeld

Kees werkt fulltime, waarvan 3 dagen op kantoor en 2 dagen thuis. Kees mag een vaste onbelaste reiskostenvergoeding ontvangen voor 129 dagen ($3/5 \times 214$ dagen), als hij ten minste 77 dagen ($3/5 \times 128$ dagen) naar kantoor reist. De onbelaste reiskostenvergoeding wordt dus naar beneden bijgesteld. Hij mag over 85 ($214 - 129$) dagen geen onbelaste reiskostenvergoeding meer ontvangen.

Moet je maatregelen nemen?

Je moet het reis-/thuiswerkpatroon van jouw medewerkers goed in beeld brengen om te kunnen bepalen of de huidige reiskostenvergoeding nog past binnen de nieuwe regels. Voor dagen waarvoor de vergoeding niet meer onbelast betaald kan worden, kun je besluiten om de vergoeding niet meer toe te kennen. Of dat kan, zal mede afhangen van hetgeen bepaald is in een cao of arbeidsovereenkomst.



5. Aanbod vaste uren 2022

Na een periode van twaalf maanden is de werkgever verplicht om een oproepkracht binnen een maand een aanbod te doen voor een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst met vaste uren. Deze uren moeten zijn gebaseerd op minimaal het gemiddelde aantal verloonde uren over de afgelopen twaalf maanden. Alleen de uren die elkaar binnen zes maanden tijd opvolgen, tellen mee.

Het aanbod moet binnen een maand na afloop van de twaalf maanden worden gedaan. De werknemer heeft vanaf dat moment maximaal een maand de tijd om het aanbod al dan niet te accepteren. Bij acceptatie gaat de nieuwe arbeidsomvang in uiterlijk de eerste dag van de 15e maand.

Indien het aanbod voor een contract met vaste uren uitblijft, heeft de werknemer recht op het loon van het gemiddelde aantal gewerkte uren per week gedurende de afgelopen twaalf maanden, ongeacht of de werknemer wordt opgeroepen voor de werkzaamheden. Het betreft hier een reguliere loonvordering waarvoor een verjaringstermijn van vijf jaar geldt.



Tip! Het is dus van belang als werkgever om wel een aanbod te doen, omdat het risico bestaat dat de werknemer, veelal als hij uit dienst is gegaan, alsnog met terugwerkende kracht het loon kan vorderen op basis van het aanbod dat had moeten worden gedaan.



6. Verbod op rookruimtes

Tot en met 2021 mocht op het werk gerookt worden in een daarvoor bestemde rookruimte. Vanaf 1 januari 2022 geldt een verbod op rookruimtes in het bedrijfsleven. Ook bedrijfsvoertuigen zijn werkplekken.

Hierop wordt gehandhaafd door de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit. Wordt ergens gerookt waar dit niet mag, dan krijgt de werkgever hiervoor een boete voor de overtreding van het rookverbod. De boetebedragen variëren per overtreding van € 450 tot € 4500.

Een werkgever kan een werknemer ook ondersteunen bij het stoppen met roken. Vanaf 1 januari 2020 geldt er geen eigen risico wanneer werknemers gebruikmaken van programma's die hen helpen te stoppen met roken. Daarvoor gelden de volgende drie voorwaarden:

1. Deelname aan een 'stoppen met roken'-programma moet lopen via een huisarts, verloskundige of bedrijfsarts.
2. De behandeling moet worden gecombineerd met een zogenoemd 'gedragsprogramma', waardoor de aanpak zowel steunt op medicatie als op gedragsverandering.
3. Het vervallen van het eigen risico geldt alleen voor medicijnen en methoden waarvan algemeen erkend is dat ze effectief zijn.

7. Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

Vanaf augustus 2022 wordt een deel van het ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald. Gedurende het eerste levensjaar van het kind kunnen de ouders negen weken doorbetaald ouderschapsverlof krijgen. Het gaat hier om een uitkering in het kader van de Wet arbeid en zorg (Wazo-uitkering), die via de werkgever wordt aangevraagd. Het ouderschapsverlof geldt ook als ouders vóór de invoering van de wet een kind hebben gekregen, mits dit kind jonger is dan 1 jaar. Ook moeten de ouders op dat moment werken (werknemer zijn) en nog niet het volledige recht (26 maal de arbeidsuur per week) op ouderschapsverlof hebben opgenomen.



De hoogte van het gedeeltelijk doorbetaalde ouderschapsverlof bedraagt 50%. Dit is betrekkelijk laag, waardoor de opname voor laagbetaalde werknemers minder aantrekkelijk blijft. Vanwege deze zorg voegde demissionair minister Koolmees van SZW een bepaling toe aan het wetsvoorstel. Hierin staat dat het uitkeringspercentage nog vóór het ingaan van de wet te verhogen is naar 70%, als het nieuwe kabinet dat wil en daar budget voor weet vrij te maken. Een meerderheid van de Eerste Kamer heeft deze motie aanvaard, waarin het kabinet wordt verzocht om het uitkeringspercentage inderdaad te verhogen van 50 naar 70%. Het is dus mogelijk dat dit nog gaat gebeuren.

8. NOW 5.0 en 6.0

Eind 2021 zijn de coronamaatregelen weer verscherpt. Omdat dit opnieuw grote gevolgen heeft voor ondernemers, is de loonsubsidie NOW terug, in de vorm van NOW 5.0 en NOW 6.0.

NOW 5.0

De NOW 5.0 heeft betrekking op de periode van 1 november 2021 tot en met 31 december 2021. De tegemoetkoming kan aangevraagd worden van 13 december 2021 t/m 31 januari 2022. Anders dan bij de voorgaande NOW-regelingen zal het voorschot in één termijn uitbetaald worden. Het kabinet komt hiermee tegemoet aan het feit dat een deel van de periode waarover tegemoetkoming wordt verstrekt, al is verstreken. Je kunt de vaststelling van de tegemoetkoming aanvragen in de periode van 1 juni 2022 t/m 22 februari 2023 (data onder voorbehoud).

NOW 6.0

De NOW 6.0 heeft betrekking op de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022. De tegemoetkoming kan vermoedelijk in de tweede helft van februari aangevraagd worden. Nadere voorwaarden worden nog bekendgemaakt. De NOW 6.0 is bijna hetzelfde als de NOW 5.0. De overeenkomsten zijn:

- Minimaal 20% omzetverlies;
- Maximaal op te geven omzetverlies van 90% (ook als u het omzetverlies schat tussen 90 en 100%);
- Een vergoeding van 85% van het opgegeven omzetverlies;
- Vergoeding van maximaal twee keer het maximale dagloon.

Een overzicht van de verschillen van de diverse NOW-regelingen is te vinden op de site van het UWV.

9. Invoering STAP-budget

Per 1 maart 2022 wordt het STAP-budget, dat staat voor Stimulering ArbeidsParticipatie, ingevoerd als opvolger van de per 1 januari 2022 vervallen fiscale scholingsaftrek. Met het STAP-budget wordt iedereen tussen de 18 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd met een band met de Nederlandse arbeidsmarkt in staat gesteld om scholing in te zetten voor de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. De ontwikkeling van een publiek leer- en ontwikkelbudget biedt mogelijkheden om een toekomstbestendige regeling neer te zetten, waarmee kan worden ingespeeld op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het STAP-budget maakt deel uit van de LLO-maatregelen (Leven Lang Ontwikkelen) van de overheid. De uitvoering van de regeling komt in handen van het UWV, dat een digitale portal hiervoor ontwikkelt.

Iemand die aanspraak wil maken op het STAP-budget kan dit alleen doen als andere mogelijkheden om de gewenste scholing te financieren niet aanwezig zijn. Het UWV kijkt hiervoor naar de criteria die bestaande opleidingen hanteren om subsidie te krijgen op soorten onderwijs. Veel jongeren onder de 30 jaar zullen vaak nog gebruik kunnen maken van studiefinanciering en daarom geen aanspraak kunnen maken op het STAP-budget.

Het STAP-budget kan door het individu worden aangevraagd voor het financieren van een scholingsactiviteit die hij of zij wil volgen. Het budget bedraagt maximaal € 1.000 per jaar. Er mag maar één aanvraag per jaar worden gedaan.

10. Betalingen aan derden per 2022 inclusief BSN

De wetgeving rond betalingen aan derden gaat vanaf 2022 veranderen. Naast gegevens die al moesten worden doorgegeven, moet voortaan ook het BSN-nummer van de ingehuurde derde aan de Belastingdienst worden doorgegeven.

Betaling aan derden

Bij betalingen aan derden gaat het om betalingen aan personen die:

- niet bij de opdrachtgever in dienst zijn;
- geen ondernemer zijn;
- zelf geen factuur met btw uitreiken.

Betalingen in 2022

De wijziging inzake betalingen aan derden gaat in per 2022, maar de in dat jaar uitgekeerde bedragen hoeven pas in de eerste maand van 2023 aan de Belastingdienst te worden doorgegeven. De uiterste inleverdatum is 31 januari 2023. Dit kan niet langer via het gegevensportaal van de Belastingdienst. Hoe dit digitaal moet worden aangeleverd, wordt nog bekendgemaakt.

Contact

Meer weten?

Neem contact op met onze specialist op dit gebied:



Albert de Jager
Belastingadviseur
0184 49 68 00
a.dejager@hoekenblok.nl



Pieter de Jong
Loonadviseur
0184 49 68 00
p.dejong@hoekenblok.nl

Hoek en Blok Sliedrecht

Stationspark 625
3364 DA Sliedrecht
0184 49 68 00

Hoek en Blok Barendrecht

Tuindersweg 22
2991 LR Barendrecht
0180 64 54 64

info@hoekenblok.nl | www.hoekenblok.nl