BORRIE

SRA

# Special Lonen 2022

De Special Lonen 2022 is een handig naslagwerk voor u als werkgever of als hr-medewerker. Deze special bevat actuele cijfers van onder meer het minimumloon, premiepercentages werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zvw, premies WW en arbeidskortingen, LIV en LKV en het gebruikelijk loon voor de dga.

Tevens bevat deze editie informatie over bijvoorbeeld de auto van de zaak, de thuiswerkvergoeding, de WKR en de transitievergoeding. De hoofdstukken 7 tot en met 10 in deze special gaan in op diverse coronagerelateerde maatregelen.



1 Varia loon- en premieheffing



2 Vervoer



3 Werkkostenregeling



4 Wet tegemoetkomingen loondomein



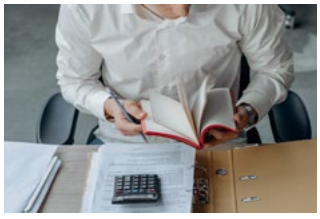
5 Wet DBA



6 Varia Arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht



7 Corona en thuiswerken



8 Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid



9 Corona en bijzonderheden werknemer



10 Overige corona-actualiteiten voor werkgevers

**Let op!**

Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Maar terwijl we aan het schrijven zijn, kunnen er vanuit de overheid nieuwe aanvullingen komen op de coronaregelingen. Het overzicht in deze special is geschreven met de kennis tot en met 31 januari, 08.00 uur.



# 1 Varia loon- en premieheffing

## 1.1 Wijzigingen in de inkomstenbelasting

Het basistarief in de inkomstenbelasting is in 2022 gedaald naar 37,07% (37,10% in 2021). Dit tarief geldt voor het inkomen tot € 69.398. Zowel werkenden als mensen met een uitkering hebben hier voordeel van.

*Tabel 1. Belastingtarieven box 1 2022 voor mensen zonder AOW*

| Belastbaar inkomen | Tarief 2022 |
|---|---|
| € 0 t/m € 69.398 | 37,07% |
| € 69.398 of meer | 49,50% |

**Arbeidskorting**

Naast de algemene heffingskorting stijgt in 2022 ook de arbeidskorting. De maximale arbeidskorting in 2022 bedraagt € 4.260. In 2021 was dit € 4.205. Ook deze verhoging is vooral gunstig voor de koopkracht van mensen met een lager inkomen.

## 1.2 Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon stijgt per 1 januari 2022 met 1,41%. Daarmee komt het minimumloon per maand uit op € 1.725. Het minimumloon geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder en wordt jaarlijks op 1 januari en 1 juli aangepast aan de cao-lonen. Het minimumloon geldt bij een volledige werkweek. Hoeveel uur dit per week is, verschilt per branche. Dit kan 40 uur zijn, maar sommige branches hanteren een kortere werkweek van bijvoorbeeld 38 of 36 uur.

**Minimumjeugdlonen stijgen ook**

De minimumjeugdlonen bedragen een vast percentage dat afgeleid is van het minimumloon en stijgen dus ook met 1,41%. Onderstaande tabel geeft voor elke leeftijd een weergave van het per 1 januari 2022 geldende wettelijk minimumloon.

| Leeftijd | Staffeling | Per maand | Per week | Per dag |
|---|---|---|---|---|
| 21 jaar en ouder | 100% | € 1.725,00 | € 398,10 | € 79,62 |
| 20 jaar | 80% | € 1.380,00 | € 318,50 | € 63,70 |
| 19 jaar | 60% | € 1.035,00 | € 238,85 | € 47,77 |
| 18 jaar | 50% | € 862,50 | € 199,05 | € 39,81 |
| 17 jaar | 39,5% | € 681,40 | € 157,25 | € 31,45 |
| 16 jaar | 34,5% | € 595,15 | € 137,35 | € 27,47 |
| 15 jaar | 30% | € 517,50 | € 119,45 | € 23,89 |

**Beroepsbegeleidende leerweg**
Voor leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen en die de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar hebben, gelden dezelfde bedragen als voor andere jongere werknemers. Maar voor leerlingen in de BBL in de leeftijd van 18 tot en met 20 jaar gelden afwijkende wettelijke minimumjeugdlonen. Onderstaande tabel geeft hiervan per leeftijd een weergave.

| Leeftijd | Staffeling BBL | Per maand | Per week | Per dag |
|---|---|---|---|---|
| 21 jaar | 100% | € 1.725,00 | € 398,10 | € 79,62 |
| 20 jaar | 61,50% | € 1.060,90 | € 244,85 | € 48,97 |
| 19 jaar | 52,50% | € 905,65 | € 209,00 | € 41,80 |
| 18 jaar | 45,50% | € 784,90 | € 181,15 | € 36,23 |

## 1.3 Premies werknemersverzekeringen 2022

De nieuwe premies voor de volksverzekeringen en werknemersverzekeringen zijn bekendgemaakt. Deze percentages moet u vanaf 1 januari 2022 hanteren bij het invullen van de loonaangifte van uw werknemers.

**Aof-premie**
De premie voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof-premie) is met ingang van 1 januari 2022 een gedifferentieerde premie. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een lage premie voor kleine werkgevers met een loonsom tot en met maximaal 25 maal het gemiddeld premieplichtig loon en een hoge premie voor (middel)grote werkgevers met een loonsom groter dan 25 maal gemiddeld het premieplichtig loon.

De rekenpremie voor de Werkhervattingskas (Whk) is iets verhoogd. Daarnaast is het maximumpremieloon voor het jaar 2022 hoger vastgesteld dan voor 2021.

Een overzicht van deze premies is weergegeven in onderstaande tabel.

| Premies | | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| AOW | Ouderdomsfonds | 17,90% | 17,90% |
| ANW | Nabestaandenfonds | 0,10% | 0,10% |
| AWf | Algemeen Werkloosheidsfonds | | |
| AWf-laag | | 2,70% | 2,70% |
| AWf-hoog | | 7,70% | 7,70% |
| Ufo | Uitvoeringsfonds voor de overheid | 0,68% | 0,68% |
| Sfn/Ufo | Uniforme opslag kinderopvangtoeslag | 0,50% | 0,50% |
| Aof | Arbeidsongeschiktheidsfonds | 7,03% | |
| Aof-laag | | | 5,49% |
| Aof-hoog | | | 7,05% |
| Whk | Werkhervattingskas (gemiddeld percentage) | 1,36% | 1,52% |

**Maximumpremieloon in 2022**
Het maximumpremieloon is per 2022 gestegen. In 2022 bedraagt dit op jaarbasis € 59.706. In 2021 was dit € 58.311. U als werkgever hoeft geen premies te betalen als een werknemer meer verdient dan dit bedrag. Dit maximumbedrag wordt ook gebruikt bij het berekenen van de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

## 1.4 Premiepercentages inkomensafhankelijke bijdrage Zvw 2022

De nieuwe percentages voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) zijn vastgesteld. De premies voor de Zvw gaan per 2022 met 0,25% omlaag.

**Werknemers**
Door de verlaging zijn werkgevers in 2022 voor hun werknemers een premie verschuldigd van 6,75% van het premieloon in plaats van de 7% over 2021. Dit is een premiedaling van 3,57%.

**Zelfstandigen en dga's**
Voor zelfstandigen en dga's bedraagt de Zvw-premie vanaf 2022 5,5% in plaats van 5,75% (2021). Dit is een premiedaling van 4,35%.

Bovenstaande wijzigingen worden ook in de onderstaande tabel weergegeven.

| Premie | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| Zvw werkgeversheffing | 7% | 6,75% |
| Zvw werknemersbijdrage | 5,75% | 5,5% |

**Premiemaximum omhoog**
De Zvw kent ook een premiemaximum. Het maximum stijgt in 2022 van € 58.311 naar € 59.706. Tot dit maximum is Zvw-premie verschuldigd. Dit betekent dat werkgevers in 2022 voor hun personeel maximaal € 51,62 minder kwijt zijn aan de Zvw-premie dan in 2021.

## 1.5 Subsidieregeling praktijkleren

De subsidie is een tegemoetkoming voor de kosten die werkgevers maken voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. Erkende leerbedrijven in de sectoren landbouw, horeca en recreatie in het mbo krijgen tot en met 2024 een extra toeslag. De huidige afspraken subsidieregeling praktijkleren lopen tot en met het einde van dit kalenderjaar. Tot op heden is nog niet bekend hoe de regeling voor de studiejaren 2022-2023 en 2023-2024 er precies uit komt te zien.

## 1.6 SLIM-subsidieregeling 2022

Ook voor 2022 kunnen mkb-bedrijven subsidie krijgen voor bepaalde vormen van scholing, namelijk via de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen (SLIM). Net als voor het jaar 2021 kunnen de aanvragen voor de subsidieregeling worden ingediend. De eerste openstelling is van 1 maart t/m 31 maart 2022 en de tweede openstelling van 1 t/m 30 september 2022. Er wordt € 15 miljoen beschikbaar gesteld voor de eerste aanvraagperiode in maart. De tweede ronde kan rekenen op € 15,3 miljoen voor de aanvragen in september.

**Ook landbouw, horeca en recreatiesector**
Ook grotere bedrijven in de landbouw-, horeca- en recreatiesector komen voor de subsidie in aanmerking. Dit vanwege het feit dat in deze sectoren vaak gewerkt wordt met seizoenarbeiders.

De aanvraagperiode voor grootbedrijven en samenwerkingsverbanden in horeca, landbouw en de recreatie is aanzienlijk verkort. De maximale subsidie per werkgever bedraagt maximaal € 25.000 (voor landbouwbedrijven max. € 20.000). Voor samenwerkingsverbanden van meerdere organisaties is het maximum € 500.000. De subsidiabele kosten moeten ten minste € 5.000 of meer bedragen.

> Let op!
> Of een bedrijf onder de sector landbouw, horeca of recreatie valt, moet blijken uit de SBI-code van het CBS.

**Welke bedrijven komen in aanmerking?**
Een bedrijf wordt voor de SLIM-subsidie als mkb-bedrijf aangemerkt als er minder dan 250 personen werkzaam zijn en bovendien de jaaromzet niet meer dan € 50 miljoen bedraagt en/of het jaarlijkse balanstotaal niet meer dan € 43 miljoen bedraagt.

**Derde leerweg mbo**
Ondernemers in het mkb die de subsidieregeling gebruiken voor praktijkovereenkomsten, dienen de startdatum van het leer-werktraject in de gaten te houden. Overeenkomsten die reeds voor 1 september 2022 zijn gestart, kunnen namelijk niet via de SLIM-regeling worden gesubsidieerd. Start het leer- en ontwikkeltraject op 1 september 2022, dan is het belangrijk om op 1 september de aanvraag in te dienen.

## 1.7 Wijzigingen Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk (WBSO)

U kunt WBSO aanvragen als u ontwikkelings- en/of onderzoeksprojecten uitvoert, maar alleen voor toekomstige werkzaamheden. Een aanvraag dient u dus altijd vooraf in. Om te kunnen inloggen in het aanvraagportaal van RVO.nl, kunt u uitsluitend gebruikmaken van niveau eH3. Vraag tijdig eHerkenning aan. Houd hierbij rekening met een leveringstermijn van ongeveer twee weken.

**Verlaging percentages WBSO**
Voor dit jaar zijn de percentages van de WBSO verlaagd. Over de eerste € 350.000 aan innovatieve kosten ontvangt een ondernemer in 2022 32% aan tegemoetkoming in plaats van 40% in 2021. Over het meerdere is de tegemoetkoming gehandhaafd op 16%.

**Ook voor starters**
Ook starters krijgen in 2022 minder steun voor innovatie. Het percentage in de WBSO over de eerste € 350.000 aan innovatieve kosten is voor hen gedaald van 50% in 2021 naar 40% in 2022. Over het meerdere blijft ook voor hen de tegemoetkoming 16% van de kosten.

> Let op!
> Voor het indienen van een WBSO-aanvraag voor 2022 is de uiterste datum 30 september 2022. U vraagt dan WBSO aan voor het laatste kwartaal. Deze uiterste datum geldt zowel voor ondernemingen met personeel als voor zzp'ers.

**Veranderingen in 2022**
Ook in de WBSO-wetgeving vinden in 2022 enkele wijzigingen plaats ten opzichte van het voorgaande jaar. Zo wordt het aanvraagproces flexibeler en eenvoudiger. Het wordt hierdoor mogelijk om vanaf 2022 ook een S&O-verklaring aan te vragen die betrekking heeft op een periode die al (deels) betrokken is in een eerdere S&O-verklaring.

Daarnaast verandert de manier van verrekenen. Door deze wijziging is het mogelijk om na afgifte van de S&O-verklaring zelf te kunnen bepalen in welk tijdvak het WBSO-voordeel verrekend dient te worden. Hierdoor zijn er minder administratieve lasten.

Als laatste punt komt er een verduidelijking van de wettekst. Hieruit blijkt dat alleen kosten en uitgaven die vooraf zijn aangevraagd en waarvoor een S&O-verklaring toegekend is, in aanmerking komen voor de S&O-afdrachtvermindering.

## 1.8 Normbedragen kennismigranten 2022

Werkgevers die de kennismigrantenregeling voor een buitenlandse werknemer willen toepassen, mogen dat alleen als deze werknemer elke maand minimaal een bepaald brutoloon ontvangt. Per 1 januari 2022 zijn die salariseisen als volgt vastgesteld:

- kennismigranten jonger dan 30 jaar: € 3.549
- kennismigranten vanaf 30 jaar: € 4.840
- kennismigranten die na het afronden van een goedgekeurde bachelor-, master- of postdoctorale opleiding binnen drie jaar in Nederland aan het werk gaan: € 2.543
- houder van Europese Blauwe kaart (EU Blue Card) € 5.670.

De bedragen zijn allemaal exclusief de vakantiebijslag waar de werknemer recht op heeft.

**Wat telt mee voor het salariscriterium?**
De IND telt de kostenvergoedingen en vaste toeslagen (zoals een dertiende maand) mee. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- De vergoedingen en toeslagen staan in het contract.
- De vergoedingen en toeslagen worden elke maand overgemaakt naar een bankrekening op naam van de kennismigrant of de houder van een Europese blauwe kaart.

De volgende loonbestanddelen tellen niet mee:

1. vakantietoeslag;
2. de waarde van in natura uitgekeerd loon;
3. onregelmatig loon waarvan niet zeker is dat het wordt uitbetaald, bijvoorbeeld overwerkvergoedingen, fooien en uitkeringen uit fondsen.

**Werkvergunning is niet nodig**
Werkgevers hebben voor kennismigranten geen gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid of een tewerkstellingsvergunning nodig. Datzelfde geldt voor werknemers met een Europese blauwe kaart. Daarbij geldt wel de aanvullende eis dat de werknemer een opleiding aan een Nederlandse hogeschool of universiteit heeft afgerond of een gelijkwaardige opleiding in het buitenland. Daarnaast moet het loon van werknemers met een Europese blauwe kaart in 2022 minstens € 5.670 bedragen (exclusief vakantiebijslag).

**Erkend referent worden**
Van een kennismigrant is sprake als uw organisatie een buitenlandse werknemer van buiten de Europese Unie (EU) in dienst neemt vanwege zijn technische of wetenschappelijke kennis. Om een kennismigrant naar Nederland te laten komen, moet uw organisatie door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) zijn aangemerkt als erkend referent. In dat geval heeft de werkgever een bepaalde informatie-, administratie- en zorgplicht, komt hij in het openbaar register erkende referenten en kan hij verblijfsvergunningen aanvragen voor de kennismigrant.

## 1.9 Normbedragen 2022 30%-regeling

Buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland komen werken, komen onder bepaalde omstandigheden in aanmerking voor de 30%-regeling. De regeling houdt in dat de werkgever aan de werknemer een belastingvrije vergoeding mag betalen ter dekking van de extra kosten van het verblijf in Nederland (extraterritoriale kosten). De vergoeding bedraagt maximaal 30% van het loon, inclusief de vergoeding.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor de 30%-regeling:

1. de werknemer heeft een vaste aanstelling; en
2. de werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die schaars of in het geheel niet voorhanden is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit wordt de schaarste- en deskundigheidseis genoemd. Voor deze specifieke deskundigheid heeft de wetgever een salarisnorm ingevoerd; en
3. de werknemer heeft in de 24 maanden voorafgaand aan de eerste werkdag in Nederland op meer dan 150 km van de Nederlandse grens gewoond.

Een werknemer wordt geacht te voldoen aan de voorwaardelijke specifieke deskundigheid als de beloning van de werknemer hoger is dan een vastgestelde salarisnorm. De salarisnorm wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor 2022 is de salarisnorm vastgesteld op een belastbaar jaarsalaris van € 39.467 (2021: € 38.961). Deze salarisnorm van € 39.467 is exclusief de eindheffingsbestanddelen en dus exclusief de 30%-vergoeding. In de meeste gevallen wordt niet meer specifiek gecontroleerd op schaarste, maar dit gebeurt wel als bijvoorbeeld alle werknemers met een bepaalde deskundigheid aan de salarisnorm voldoen.

Voor wetenschappers en werknemers die arts in opleiding tot specialist zijn, geldt geen salarisnorm. Voor werknemers die instromen en jonger zijn dan 30 jaar en hun masterdiploma hebben behaald, geldt voor 2022 een salarisnorm van € 30.001 (2021: € 29.616). Het masterdiploma moet vergelijkbaar zijn met een masterdiploma in het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs.

Let op dat uw werknemers jaarlijks voldoen aan de nieuwe geïndexeerde bedragen.

## 1.10 Gebruikelijk loon dga

Het vaste bedrag in de gebruikelijkloonregeling voor de dga en zijn partner bedraagt voor 2022 € 48.000. Dga's kunnen het gebruikelijk loon in 2022 onder voorwaarden lager vaststellen dan € 48.000. Er geldt namelijk een tegenbewijsregeling voor de hoofdregel dat het loon van een dga het hoogste van de volgende bedragen betreft:

- 75% van het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers van de bv of daarmee verbonden vennootschappen (lichamen);
- € 48.000.

> Let op!
> Om het loon lager dan € 48.000 vast te stellen, moet u aannemelijk maken dat het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking lager is dan € 48.000. Lukt dat niet, dan bedraagt het gebruikelijk loon minimaal € 48.000.

**Tip!**
**Het gebruikelijk loon van de dga wordt belast in box 1 en dat tarief loopt al snel op tot 49,5%. Het is daarom meestal lucratief uw gebruikelijk loon zo laag mogelijk te houden. U kunt dan het gebruikelijk loon verlagen met belaste en onbelaste kostenvergoedingen. Deze moeten wel duidelijk aan de dga zijn toe te rekenen. Ook mag u het gebruikelijk loon verminderen met de bijtelling vanwege het privégebruik van de auto van de zaak.**

**Lager gebruikelijk loon dan het minimumloon**
In 2021 besliste de rechtbank in Arnhem dat onder omstandigheden ook een lager gebruikelijk loon dan het minimumloon mogelijk is. In deze zaak was er sprake van een zeer geringe omzet en werd er verlies geleden als werd uitgegaan van het op grond van de hoofdregels in aanmerking te nemen gebruikelijk loon.

**Overleg mogelijk**
De Belastingdienst geeft aan dat een lager gebruikelijk loon dan het minimumloon onder omstandigheden bijvoorbeeld mogelijk is wanneer een bv structureel verlies lijdt en bij startende bv's. Aangegeven wordt dat bij twijfel contact kan worden opgenomen met de Belastingdienst.

**Lager gebruikelijk loon voor starters**
Startende ondernemingen en innovatieve start-ups kunnen er ook in 2022 voor kiezen een lager gebruikelijk loon uit te keren dan een dga normaal gesproken aan gebruikelijk loon moet opnemen. Door een lager gebruikelijk loon uit te keren, verbetert de liquiditeitspositie van de bv.

## 1.11 EHerkenning vergoeding

Werkgevers die de loonaangifte zelf verzorgen, kunnen de aangifte loonheffingen alleen nog maar doen via het nieuwe portaal van de Belastingdienst. Zij zijn verplicht hiervoor eHerkenning te gebruiken en dat brengt kosten met zich mee.

Om organisaties tegemoet te komen, is er een compensatieregeling. Alle organisaties die eHerkenning alléén nodig hebben voor het doen van hun belastingaangiften (eH3-inlogmiddel van de Belastingdienst) kunnen gebruikmaken van de regeling. Dit geldt niet voor eenmanszaken en zzp'ers. Zij kunnen gratis aangifte doen met DigiD. De regeling compenseert één eHerkenningsmiddel per organisatie per jaar. De machtiging aan een intermediair wordt niet gecompenseerd.

Voor de periode 1 september 2021 t/m 30 september 2022 kan nog een compensatie worden aangevraagd tot en met 30 september 2022. RVO betaalt de vergoeding van € 24,20 inclusief btw rechtstreeks uit aan de ondernemer die kosten heeft gemaakt voor de aanschaf van het eH3-inlogmiddel van de Belastingdienst. Het bedrag van de vergoeding is gebaseerd op de laagste prijs in de markt. De vergoeding kan online aangevraagd worden via RVO.nl.

## 1.12 Tijdelijke versoepeling van de RVU-heffing

Sinds 1 januari 2021 is voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen) de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. Dat betekent dat de RVU-heffing van 52% voor u als werkgever tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van de RVU onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven.

De tijdelijke versoepeling is bedoeld om u als werkgever de mogelijkheid te geven om oudere werknemers die bijvoorbeeld niet hebben kunnen anticiperen op de verhoging van de AOW-leeftijd en niet gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd, tegemoet te komen.

De voorwaarden voor de RVU-drempelvrijstelling zijn als volgt:

- de uitkering ingevolge de RVU-regeling wordt toegekend in (maximaal) 36 maanden direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd van de werknemer.
- het bedrag van de drempelvrijstelling wordt per maand berekend.
- de RVU-drempelvrijstelling geldt voor de periode van maximaal 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Gaat de uitkering minder dan 36 maanden vóór de AOW-leeftijd in, dan geldt de vrijstelling alleen nog voor de resterende maanden.
- de werknemer heeft uiterlijk 31 december 2025 de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt.
- de RVU-drempelvrijstelling bedraagt maximaal een bedrag dat, na vermindering van loonbelasting en premies volksverzekeringen, gelijk is aan het nettobedrag van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen zoals dat geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt.

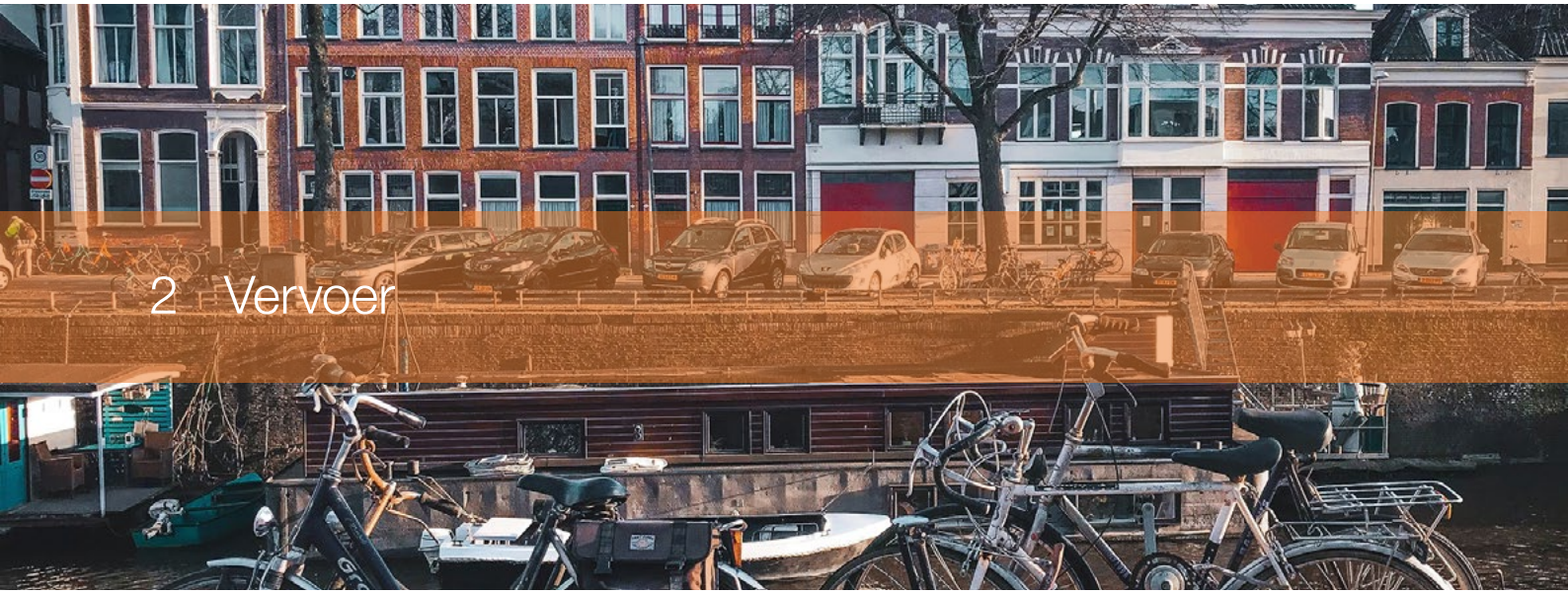
Wanneer u als werkgever eerder dan 36 maanden direct voorafgaand aan de AOW-leeftijd een vergoeding in het kader van een RVU uitbetaalt, bent u de reguliere RVU-heffing van 52% verschuldigd. Ook over het gedeelte van het bedrag dat boven de RVU- drempelvrijstelling uitkomt, bent u als werkgever de reguliere RVU-heffing verschuldigd.

**Voorbeeld**
In dit voorbeeld wordt uitgegaan van een drempelvrijstelling van € 1.874 per maand. Een werknemer bereikt op 20 juni 2025 de AOW-leeftijd. De werknemer ontvangt op 1 juli 2022 een eenmalige RVU-uitkering van de werkgever. De periode tussen het ontvangen van de RVU-uitkering en het bereiken van de AOW-leeftijd bedraagt 35 maanden en 19 dagen. Deze periode mag op hele maanden naar boven worden afgerond, zodat 36 maanden in aanmerking worden genomen voor de drempelvrijstelling. De vrijstelling bedraagt € 67.464 (36 maanden maal € 1.874).

N.B. Indien de eenmalige RVU-uitkering vóór 20 juni 2022 wordt ontvangen, is er geen drempelvrijstelling van toepassing, omdat de uitkering meer dan 36 maanden vóór het bereiken van de AOW-leeftijd wordt ontvangen.

De RVU-drempelvrijstelling geldt gedurende de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Op basis van overgangsrecht geldt voor de jaren 2026 tot en met 2028 onder de hierna genoemde voorwaarden een uitloopperiode. Indien een RVU uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk is overeengekomen en de werknemer heeft de leeftijd bereikt die (maximaal) 36 maanden vóór de AOW-leeftijd ligt, kunnen op basis van overgangsrecht hieruit nog uitkeringen worden gedaan in de jaren 2026 tot en met 2028 met gebruikmaking van de RVU-drempelvrijstelling.

Voor een RVU-uitkering dient u code 53 (‘Uitkering in het kader van vervroegde uittreding’) te gebruiken. Deze code gebruikt u ongeacht of de drempelvrijstelling voor de pseudo-eindheffing van toepassing is. Over de reguliere heffing is en blijft de groene tabel voor bijzondere beloningen van toepassing.



# 2 Vervoer

## 2.1 Auto van de zaak

In 2022 verandert er niets in de bijtelling voor nieuwe auto's met een C-uitstoot van meer dan 0 gram per kilometer. Deze blijft, net als in eerdere jaren, gehandhaafd op 22%. Wel gaat de bijtelling voor de elektrische auto veranderen.

**Elektrische auto's**

De bijtelling voor de volledig elektrische auto wordt verhoogd van 12 naar 16% voor het deel van de catalogusprijs tot € 35.000. Voor een auto die duurder is dan € 35.000, geldt een bijtelling van 22% over het meerdere.

Hoe de verhoging voor 2022 uitwerkt, hebben wij hieronder met een voorbeeld toegelicht.

**Voorbeeld:**
Een werknemer heeft een elektrische auto met een catalogusprijs van € 90.000. De bijtelling tot een catalogusprijs van € 35.000 bedraagt 16% en 22% over de resterende € 55.000, oftewel € 17.700 per jaar. In 2021 zou dezelfde werknemer 12% bijtelling betalen over € 40.000 en 22% over de andere € 50.000, oftewel € 15.800. Dit is een verschil van € 1.900 per jaar.

**Verdere stijging bijtelling**

De bijtelling voor elektrische auto's gaat de komende jaren verder omhoog. Daarnaast wordt de catalogusprijs waarover de lagere bijtelling mag worden berekend, verlaagd. Zie onderstaande tabel. Vanaf 2026 geldt voor een elektrische auto de reguliere bijtelling van 22%. Deze wordt toegepast over de volledige catalogusprijs.

| Jaar | Kortingspercentage | Bijtelling na verrekening korting | Catalogusprijs |
|---|---|---|---|
| 2022 | 6% | 16% | € 35.000 |
| 2023 | 6% | 16% | € 30.000 |
| 2024 | 6% | 16% | € 30.000 |
| 2025 | 5% | 17% | € 30.000 |
| 2026 e.v. | 0% | 22% | n.v.t. |

Let op!
De bijtelling wordt vastgesteld voor 60 maanden, geldend vanaf de eerste maand na de maand waarin de auto voor het eerst is toegelaten. Na afloop van de 60-maandentermijn wordt voor de volledig elektrische auto per jaar bezien of sprake is van een kortingspercentage volgens de op dat moment geldende wet- en regelgeving.

**Uitzondering voor auto's op waterstof**
De wijziging dat het bijtellingspercentage van 22% wel telt voor de cataloguswaarde boven € 35.000 (2022), geldt weer niet voor auto's op waterstof. Wel wordt de bijtelling ook voor deze auto's in 2022 verhoogd naar 16%, maar dan over de gehele cataloguswaarde. De overheid stimuleert dit vanwege het innovatieve karakter.

**Gevolgen voor auto's uit 2017**
Voor auto's uit 2017 zal in de loop van 2022 de 60-maandenperiode verstrijken. Dit betekent dat auto's die in 2017 voor het eerst op kenteken zijn gezet, in de loop van 2022 mogelijk met een nieuwe bijtelling te maken krijgen (als de kentekenregistratie pas in december 2017 plaatsvond, is dit pas per 1 januari 2023).

## 2.2 Hogere bpm vanaf 2022

Het belastingtarief dat bij aankoop van een nieuwe personenauto betaald moet worden (bpm), gaat de komende vier jaar stijgen.

**Minder $CO_2$-uitstoot**
Nieuwe auto's worden steeds milieuvriendelijker. Als gevolg daarvan neemt ook de $CO_2$-uitstoot af. Omdat de bpm gekoppeld is aan de $CO_2$-uitstoot, neemt zonder nadere maatregelen ook de opbrengst van de bpm af.

**$CO_2$-grens verlaagd, tarieven verhoogd**
Om het verlies aan inkomsten via de bpm te voorkomen, worden de $CO_2$-schijfgrenzen voor personenauto's voor de jaren 2022 tot en met 2025 daarom elk jaar met 2,3% verlaagd. Daarnaast worden de schijftarieven met 2,35% verhoogd. Op deze manier sluit de belastinggrondslag beter aan bij de verwachte $CO_2$-vermindering van nieuwe personenauto's. Dit geldt ook voor dieselauto's.

**Onderzoek TNO**
Genoemde maatregel is genomen op basis van onderzoek door TNO. Deze heeft de te verwachten reductie aan $CO_2$-uitstoot onderzocht, waarbij rekening is gehouden met het feit dat nieuwe auto's steeds zwaarder worden.

**Elektrische auto ontzien**
Elektrische auto's alsmede auto's op waterstof en zonnecellen, hebben geen last van de verhoging van de tarieven. Deze auto's zijn namelijk tot en met 2024 vrijgesteld van bpm.

## 2.3 Fiets van de zaak

De overheid wil fietsen naar het werk stimuleren, reden waarom sinds 2020 een fiscaal vriendelijke regeling is getroffen voor de ter beschikking gestelde fiets van de zaak. Voor een ter beschikking gestelde fiets moet jaarlijks een bijtelling van 7% van de cataloguswaarde als loon worden aangemerkt.

> Let op!
> De regeling geldt alleen als een fiets ter beschikking wordt gesteld en dus eigendom van de werkgever blijft.
> Bij het vergoeden of verstrekken van een fiets geldt de regeling niet, maar is de werkelijke waarde belast.

De Belastingdienst vindt dat het vergoeden of verstrekken van accessoires die verband houden met een ter beschikking gestelde fiets onbelast is. Het gaat hierbij om bijvoorbeeld een extra slot of het vergoeden van reparatiekosten.

**Verzekering**
Het bovenstaande geldt ook voor een fietsverzekering. De Belastingdienst gaat er namelijk van uit dat het hier intermediaire kosten betreft, aangezien de fiets eigendom is van de werkgever.

**Regenpak**
De Belastingdienst meldt ook dat het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van een regenpak in beginsel wel belast is en dat u dit kunt voorkomen door het regenpak onder te brengen in de werkkostenregeling.



# 3 Werkkostenregeling

De vrije ruimte in de werkkostenregeling is in 2022 weer beperkt. De vrije ruimte was in 2020 en 2021 verruimd vanwege de coronacrisis.

**Werkkostenregeling**
Via de werkkostenregeling kan een werkgever zijn personeel onbelast allerlei zaken vergoeden en verstrekken. Blijft de werkgever in een jaar binnen de zogenaamde vrije ruimte, dan betaalt ook de werkgever geen belasting. Overschrijdt hij de vrije ruimte, dan betaalt hij 80% belasting via de eindheffing. Wel moet rekening gehouden worden met de gebruikelijkheidstoets.

**Gebruikelijkheidstoets**
De gebruikelijkheidstoets betekent dat een vergoeding of verstrekking niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Over bedragen tot € 2.400 per werknemer per jaar doet de fiscus niet moeilijk. Tot deze grens wordt er in beginsel van uitgegaan dat de vergoedingen en verstrekkingen aan het personeelslid gebruikelijk zijn geweest.

**Omvang vrije ruimte**
De vrije ruimte bedraagt dit jaar 1,7% (2021: 3%) van de loonsom tot € 400.000. Over het meerdere is de vrije ruimte 1,18%.

**Andere wijzigingen 2022**
Binnen de werkkostenregeling zijn er verder weinig wijzigingen. In 2020 is de verklaring omtrent gedrag (VOG) als nieuwe gericht vrijgestelde vergoeding geïntroduceerd. Dit jaar is de gericht vrijgestelde thuiswerkvergoeding nieuw en is de berekening van de vaste reiskostenvergoeding aangepast.

## 3.1 Concernregeling 2022

Als u meerdere bv's heeft en de werkkostenregeling gebruikt, kunt u onder voorwaarden de concernregeling toepassen. Er is sprake van een concern voor de WKR als:

- Een werkgever een belang van ten minste 95% in een andere werkgever heeft.
- Een andere werkgever een belang van ten minste 95% in een werkgever heeft.
- Een derde een belang heeft van ten minste 95% in een werkgever en daarnaast een belang van ten minste 95% in een andere werkgever.

**Concernregeling**
De concernregeling in de WKR betekent dat een concern de vrije ruimte van alle bv's bij elkaar mag optellen. Pas als alle vergoedingen en verstrekkingen van het concern de totale vrije ruimte van het concern te boven gaan, moet er belasting worden betaald.

> Let op!
> De concernregeling is dus voordelig als niet iedere bv binnen het concern de gehele vrije ruimte benut. Het onbenutte deel mag dan immers gebruikt worden door een andere bv binnen het concern.

**Nadeel voor concerns**
Voor het concern in het geheel wordt de vrije ruimte bepaald op 1,7% (2021: 3%) van de eerste € 400.000 van de totale loonsom van het concern en op 1,18% over het meerdere. U mag niet uitgaan van de vrije ruimte per onderdeel van het concern.

**Voorbeeld 2022**
Een concern van vijf bv's met ieder een loonsom van € 1.000.000 heeft in totaal een vrije ruimte van 1,7% x € 400.000 + 1,18% x € 4.600.000 = € 61.080. De vrije ruimte van iedere bv apart bedraagt 1,7% x € 400.000 + 1,18% x € 600.000 = € 13.880. Voor alle bv's samen is de totale vrije ruimte zonder toepassing van de concernregeling dus 5 x € 13.880 = € 69.400, oftewel € 8.320 meer.

**Tip!**
**Ga eerst na of de concernregeling nog wel voordelig voor u is. U hoeft dit pas uiterlijk in het tweede aangiftetijdvak van 2023 definitief te beslissen.**

## 3.2 Gerichte vrijstelling thuiswerkkosten

Vanwege corona wordt er veel thuisgewerkt. Per 2022 mag u uw werknemers hiervoor een onbelaste vergoeding geven. Daar staat tegenover dat de bestaande ruime vergoeding voor kosten van het woon-werkverkeer beperkt wordt.

**Thuiswerkvergoeding € 2 per dag**
Het bedrag dat u sinds 1 januari jongstleden 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.

> Let op
> De vrijgestelde vergoeding van € 2 per dag is voor € 0,95 slechts beperkt aftrekbaar. Dit deel van de vergoeding wordt namelijk aangemerkt als een vergoeding voor gemengde kosten, zoals koffie. Voor ondernemers in de inkomstenbelasting is dit deel van de vergoeding in beginsel voor 80% aftrekbaar, voor ondernemers in de vennootschapsbelasting in beginsel voor 73,5%.

**Vaste thuiswerkvergoeding**
U dient met uw 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 u onbelast te vergoeden reis- en thuiswerkkosten. Als u en uw werknemer bijvoorbeeld afspreken dat per week twee dagen thuis wordt gewerkt en drie dagen op kantoor, dan kunt u op basis van die verhouding een vaste vergoeding toekennen voor zowel het thuiswerken als de reiskosten woon-werkverkeer. Een vaste vergoeding voor thuiswerken en reiskosten kan gegeven worden met toepassing van de zogenoemde 214-dagenregeling.

## 3.3 Reiskostenvergoeding

Anders dan in 2021 kunt u vanaf dit jaar uw werknemers enkel nog een reiskostenvergoeding geven voor de dagen dat zij daadwerkelijk naar een vaste werkplek reizen. Deze vergoeding kan gegeven worden op basis van de werkelijk gemaakte kilometers, maar ook kunt u een vaste vergoeding toekennen met toepassing van de 214-dagenregeling.

**214-dagenregeling**
De 214-dagenregeling is met ingang van dit jaar versoberd. Vanaf dit jaar dient een vaste thuiswerk- en/of reiskosten-vergoeding, uitgaande van 214 werkdagen, herrekend te worden als de werknemer in de regel vier dagen, drie dagen, twee dagen onderscheidenlijk een dag per week naar een vaste werkplek reist of thuiswerkt.

**Pas vergoedingen aan**
Het is raadzaam tijdig met uw personeel of ondernemingsraad rond de tafel te gaan zitten om te kijken hoe de thuiswerkvergoeding en de reiskostenvergoeding naar tevredenheid van alle partijen kunnen worden aangepast. Het voortzetten van de regeling voor vergoeding van reiskosten vanwege het woon-werkverkeer terwijl thuis wordt gewerkt, betekent dat deze kosten vanaf dit jaar belast zijn of aangewezen moeten worden als eindheffingsloon.

## 3.4 Arbovrijstelling

Een bureau, een bureaustoel en verlichting voor een werkkamer thuis mag u op grond van de Arbovrijstelling ook in 2022 onbelast blijven vergoeden of verstrekken als:

- de arbovoorzieningen samenhangen met uw verplichtingen op grond van de Arbowet, én
- uw werknemer de voorziening (gedeeltelijk) gebruikt in de werkruimte thuis, én
- uw werknemer geen eigen bijdrage betaalt voor die arbovoorzieningen, én
- de inrichting van de thuiswerkruimte voldoet aan de eisen van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Voldoet u aan deze voorwaarden, dan geldt een zogenaamde gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling (WKR). Dat houdt in dat u deze voorzieningen belastingvrij aan uw werknemer kunt vergoeden. Ze gaan dan niet ten koste van de vrije ruimte van de WKR.

**Tip!**
**Bij een arbovoorziening kunt u denken aan een bureaustoel, een bureau, een bureaulamp, een beeldscherm, maar ook bijvoorbeeld aan een koptelefoon. Een en ander uiteraard afhankelijk van de functie die uw werknemer uitoefent.**

**Luxere versie**
Stel dat uw werknemer, om te voldoen aan de arbovoorwaarden, een koptelefoon nodig heeft van € 100. De kosten hiervan kunt u dan onbelast aan uw werknemer vergoeden. Wil de werknemer een luxer model aanschaffen van bijvoorbeeld € 250? Dan is de eerste € 100 nog steeds onbelast, omdat u daarmee aan uw arbovoorwaarden voldoet. Het restant (€ 150) valt echter niet onder de gerichte vrijstelling.

**Tip!**
**Kiest u ervoor om uw werknemer te laten betalen uit zijn nettoloon voor het luxere deel van de arbovoorziening? Dan is dit niet in strijd met de voorwaarde dat de werknemer voor de arbovoorziening geen eigen bijdrage mag betalen. Op het arbodeel blijft dan dus de gerichte vrijstelling van toepassing.**

**Aanwijzen in de vrije ruimte**
Er is een mogelijkheid om ook het luxere deel van de arbovoorziening onbelast te vergoeden. U kunt dit deel namelijk aanwijzen als eindheffingsloon in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Zolang u nog voldoende vrije ruimte heeft, blijft ook het luxere deel dan onbelast.

> Let op!
> Blijkt aan het eind van 2022 dat u de vrije ruimte overschrijdt, dan betaalt u over de overschrijding 80% eindheffing.




# 4 Wet tegemoetkomingen loondomein

De Wet tegemoetkomingen loondomein bestaat ook in 2022 uit drie onderdelen:

1. het lage-inkomensvoordeel (LIV),
2. het jeugd-lage-inkomensvoordeel (jeugd-LIV) en
3. het loonkostenvoordeel (LKV).

## 4.1 Uitbetaling tegemoetkomingen

Het LIV, jeugd-LIV en LKV over 2021 worden in 2022 automatisch uitbetaald als uit de loonaangiften blijkt dat een werkgever hier recht op heeft. Dit gaat als volgt in zijn werk:

1. De werkgever krijgt vóór 15 maart van de Belastingdienst een voorlopige berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV. Die berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2021 die zijn ingediend tot en met 31 januari 2022.
2. Tot en met 1 mei 2022 kunt u correcties over 2021 sturen. Die worden nog meegenomen in de definitieve berekening. Correcties na 1 mei worden wel geaccepteerd, maar tellen niet meer mee voor de berekening van de diverse tegemoetkomingen.
3. De Belastingdienst stuurt een beschikking met de definitieve berekening van het LIV, jeugd-LIV en LKV naar de werkgever. Dat gebeurt vóór 1 augustus 2022, op basis van de gegevens die bekend zijn. Deze beschikking is vatbaar voor bezwaar.
4. Binnen zes weken na dagtekening van de beschikking worden de bedragen uitbetaald. Dit zal uiterlijk 12 september 2022 zijn.

## 4.2 Het lage-inkomensvoordeel in 2022

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is per 1 januari 2021 verlaagd. De daling zet door en het jeugd-LIV zal met ingang van 2024 (uitbetaling 2025) zelfs helemaal verdwijnen. De maatregelen worden genomen om de kosten te dekken van een minder snelle stijging van de AOW-leeftijd.

De bedragen voor 2022 zijn als volgt:

| Gemiddeld uurloon 2022 | LIV per werknemer per uur | Maximaal LIV per werknemer per jaar |
|---|---|---|
| > € 10,73 ≤ € 13,43 | € 0,49 | € 960 per jaar |

**Tip!**
**U kunt het uurloon van uw werknemers zelf beïnvloeden om er zo voor te zorgen dat u zo veel mogelijk van het LIV profiteert. Bijvoorbeeld door werknemers die iets boven de grens van het uurloon verdienen een kostenvergoeding via de werkkostenregeling te geven in ruil voor iets minder loon. Uiteraard kan dit alleen binnen de geldende wettelijke fiscale mogelijkheden.**

**Voorwaarden LIV**
De voorwaarden om in aanmerking te komen voor het LIV, zijn in 2022 ongewijzigd:

- De werknemer voldoet aan een vastgesteld gemiddeld uurloon (gebaseerd op minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon).
- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Er is sprake van een substantiële baan (minimaal 1.248 verloonde uren per kalenderjaar).
- De werknemer heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.

**Geen actie nodig voor aanvragen LIV**
Voor het aanvragen van het LIV hoeft u geen actie te ondernemen. Het UWV beoordeelt namelijk aan de hand van de loonaangiften of u aan de voorwaarden voldoet. Vervolgens stuurt het UWV de informatie naar de Belastingdienst. Deze neemt de uiteindelijke beslissing. U krijgt vóór 15 maart een voorlopige berekening en u kunt tot en met 1 mei correcties over het voorgaande jaar sturen. De definitieve berekening van het LIV ontvangt u altijd vóór 1 augustus.

## 4.3 Het jeugd-lage-inkomensvoordeel in 2022

Het jeugd-LIV is een jarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers in verband met de verhoging van het minimumjeugdloon als gevolg van een verlaging van de leeftijd waarop recht bestaat op het volwassen minimumloon. De bedragen voor het jeugd-LIV zijn met ingang van 2020 gehalveerd en worden met ingang van 2024 (uitbetaling 2025) afgeschaft. Hierdoor ontvangt u voor werknemers van 18 tot 21 jaar een lagere bijdrage en vanaf 2024 geen bijdrage meer voor de hogere loonkosten door de verhoging van het minimumjeugdloon. Per 1 juli 2022 zullen de nieuwe uurloongrenzen bekend worden gemaakt.

**Bedragen jeugd-LIV 2021**
Indien een werknemer binnen de uurloongrenzen valt en voldoet aan de overige voorwaarden, dan heeft een werkgever voor een werknemer recht op het jeugd-LIV. Hoeveel het voordeel precies is, hangt zowel af van het aantal verloonde uren als van de leeftijd van de werknemer. De bedragen zijn ten opzichte van eerdere jaren enigszins versoberd.

| Leeftijd op 31 december 2020 | Jeugd-LIV per uur in 2021 | Maximale jeugd-LIV per werknemer in 2021 |
|---|---|---|
| 20 jaar | € 0,30 | € 613,60 |
| 19 jaar | € 0,08 | € 166,40 |
| 18 jaar | € 0,07 | € 135,20 |

Let op!
Een werkgever die gebruikmaakt van bbl-leerlingen (beroepsbegeleidende leerweg) kan ook in aanmerking komen voor het jeugd-LIV. De werkgever krijgt deze tegemoetkoming als hij de bbl-leerling betaalt volgens het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn leeftijd. De werkgever mag de bbl-leerling ook minder betalen dan het wettelijk minimumjeugdloon. Doet hij dat, dan is er geen recht op jeugd-LIV.

> Let op!
> Indien de werkgever in de loonaangifte onjuiste gegevens heeft opgenomen terwijl het voor de toepassing van deze wet van belang is dat deze juist zijn, kan hem een bestuurlijke boete van maximaal € 1.319 per gegeven per werknemer per jaar worden opgelegd.

**Voorwaarden jeugd-LIV**
Een werkgever heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze drie voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijk minimumjeugdloon voor zijn leeftijd.
- De werknemer was op 31 december van het voorafgaande jaar 18, 19 of 20 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het loon uit dienstbetrekking van een jaar, gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

**Uurloongrenzen 2021**
De uurloongrenzen voor de verschillende leeftijden voor de jeugd-LIV worden elk jaar op 1 juli bekend gemaakt. De cijfers voor 2022 volgen later. De bedragen per 1 juli 2021 zijn als volgt:

| Leeftijd op 31 december 2019 | Ondergrens | Bovengrens |
|---|---|---|
| 20 jaar | € 8,43 | € 10,48 |
| 19 jaar | € 6,32 | € 9,38 |
| 18 jaar | € 5,27 | € 7,04 |

**Einde jeugd-LIV**
Zoals het zich nu laat aanzien, zal het jeugd-LIV met ingang van 2024 komen te vervallen. Het vorige kabinet werkte wel aan een oplossing voor het verdwijnen van het jeugd-LIV. Zo is er met werkgevers afspraken gemaakt over de toekomst van het LKV en (jeugd-)LIV. Het vorige kabinet wilde het LIV gerichter in gaan zetten en omvormen tot een loonkostenvoordeel (LKV) voor potentieel kwetsbare jongeren. Dit moet – samen met de afspraak om het LKV voor banenafspraak structureel te maken – werkgevers blijven stimuleren om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden.

## 4.4 Loonkostenvoordelen in 2022

Vanaf 2018 hebben werkgevers die oudere uitkeringsgerechtigden, arbeidsbeperkten of werknemers die onder de doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden vallen in dienst nemen, recht op zogenaamde loonkostenvoordelen (LKV's). De voorwaarden hiervoor blijven in 2022 gelijk.

**Bedragen 2022**

| LKV | Bedrag per verloond uur | Maximumbedrag per jaar | Duur |
|---|---|---|---|
| Oudere werknemer | € 3,05 | € 6.000 | 3 jaar |
| Arbeidsgehandicapte werknemer | € 3,05 | € 6.000 | 3 jaar |
| Doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden | € 1,01 | € 2.000 | 3 jaar |
| Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer | € 3,05 | € 6.000 | 1 jaar |

## 4.5 Geen extra correctie bij fout loonkostenvoordeel

Als een werkgever een werknemer in dienst neemt die moeilijk toegang heeft tot de arbeidsmarkt, is hiervoor een loonkostenvoordeel beschikbaar. Wie bij het aanvragen van deze tegemoetkoming fouten maakt, heeft voldoende mogelijkheden deze te corrigeren. Extra mogelijkheden voor correctie zijn dan ook niet nodig.

Als u het voordeel aanvraagt, heeft u een doelgroepenverklaring nodig. Het loonkostenvoordeel kan oplopen tot € 6.000 per werknemer per jaar.

**Loonaangifte**
U moet in uw loonaangifte aanvinken dat u voor een bepaalde werknemer recht heeft op het loonkostenvoordeel. Maakt u hierbij een fout, dan kunt u dit zelf eenvoudig herstellen.

**Corrigeren tot 1 mei**
U kunt door het insturen van een correctiebericht uw vergissing ongedaan maken, ook over de voorgaande maanden. Dit kan maandelijks in het kalenderjaar waarover u de tegemoetkoming aanvraagt. Ook in het jaar volgend op dat kalenderjaar kunt u nog correctieberichten insturen. Dat kan tot uiterlijk 1 mei van dat jaar. Correcties na 1 mei worden niet meer meegenomen in de definitieve berekening.



# 5 Wet DBA

## 5.1 Stand van zaken

Het vorige kabinet wilde de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (Wet DBA) vervangen, maar heeft die opdracht aan een nieuw kabinet gegeven. Deze wet zorgt namelijk voor te veel onrust en onzekerheid onder zzp'ers en hun opdrachtgevers.

In plaats hiervan gaat de regering zich richten op het tegengaan van ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen werknemer en zelfstandigen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Bovendien is afgesproken dat er een wettelijke verzekeringsplicht voor het arbeidsongeschiktheidsrisico bij zelfstandigen komt en wordt deelname aan pensioenregelingen door zzp'ers nader bezien.

## 5.2 Handhaving

Het moratorium op de handhaving door de Belastingdienst zal van kracht blijven. Dit houdt in dat er voorlopig beperkt gehandhaafd wordt door de Belastingdienst. Er wordt enkel gehandhaafd op kwaadwillendheid of wanneer aanwijzingen niet binnen een redelijke termijn zijn opgevolgd.

**Wanneer kwaadwillend?**
Een werkgever wordt als kwaadwillend beschouwd als deze 'opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan, omdat hij weet – of had kunnen weten – dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking'. Hiervoor moet worden bewezen dat sprake is van drie dingen:

- een (fictieve) dienstbetrekking
- evidente schijnzelfstandigheid
- opzettelijke schijnzelfstandigheid

**Aanwijzingen**
Het kan ook voorkomen dat bij een controle niet direct wordt geconstateerd dat sprake is van kwaadwillendheid, maar dat wel blijkt dat sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. In dat geval wordt nog niet gehandhaafd, maar kan de Belastingdienst wel aanwijzingen opleggen. Met deze aanwijzingen moet de werkgever vervolgens aan de slag om:

- de arbeidsrelatie zo vorm te geven dat er sprake is van werken buiten dienstbetrekking, of
- de arbeidsrelatie als dienstbetrekking te verwerken in de aangifte.

Voor het opvolgen van aanwijzingen krijgt een werkgever doorgaans drie maanden de tijd. Wordt na die drie maanden geconstateerd dat de aanwijzingen niet voldoende zijn opgevolgd? Dan kan alsnog worden gehandhaafd.

**Tip!**
**De algemene modelovereenkomsten uit 2016 kennen een geldigheidsduur van vijf jaar. Deze zijn verlopen en inmiddels vervangen door een model 2021. Denk daarom bij een verlenging van een overeenkomst alsook bij een nieuwe overeenkomst met de zzp'er aan het gebruik van het nieuwe model. Als een speciaal branchemodel is gebruikt uit 2016, dan is die mogelijk ook verlopen. Wellicht heeft de branche een nieuw model beschikbaar.**



# 6 Varia arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht

## 6.1 Inspectie SZW verandert naam

Vanwege de grote mate van grensoverschrijdend werken, een Europese toezichthouder en het voorkomen van verwarring wat de taken zijn van de Inspectie SZW, is besloten om met ingang van januari 2022 de naam te veranderen in ‘Nederlandse Arbeidsinspectie’ en in het Engels ‘Netherlands Labour Authority’. Zowel in het Nederlands en Engels afgekort tot NLA.

## 6.2 Transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag als het initiatief hiertoe door de werkgever wordt genomen. Hoeveel transitievergoeding de werknemer krijgt, hangt af van het salaris en het aantal dienstjaren. De maximale transitievergoeding in 2022 is € 86.000 of een jaarsalaris als dit meer is.

## 6.3 Wet compensatie transitievergoeding

Al sinds 1 april 2020 krijgen werkgevers compensatie voor de transitievergoeding die zij moeten betalen bij het ontslag van langdurig (twee jaar of langer) zieke werknemers. De transitievergoeding moet namelijk ook in die gevallen worden betaald.

Vanaf januari 2021 kan een werkgever die zijn bedrijf staakt door pensionering ook aanspraak maken op een compensatie van de transitievergoedingen voor de werknemers. Medio 2022 zal de regeling worden uitgebreid. Vanaf dan is het ook bij bedrijfsbeëindiging door ziekte of gebreken van de werkgever mogelijk om een compensatie van het UWV te ontvangen voor de transitievergoeding die de ontslagen werknemers ontvangen.

## 6.4 WW-premie

De hoogte van de WW-premie is afhankelijk van de vraag of er sprake is van een vast of flexibel arbeidscontract. Met deze maatregel wil het kabinet vaste arbeidscontracten stimuleren en aantrekkelijker maken voor werkgevers.

**Wanneer lage WW-premie?**
De lage WW-premie is verschuldigd bij schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang. Ook is de lage premie verschuldigd voor werknemers onder de 21 jaar die maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen. Daarnaast is de lage premie ook voor leerlingen die een bbl-opleiding volgen en voor werknemers voor wie de werkgever een uitkering werknemersverzekeringen betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodrager.

> Let op!
> Indien de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt, dient de werkgever met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie te betalen. Het maakt daarbij niet uit of door de werknemer een beroep op de WW wordt gedaan.

**Hogere AWf-premie bij overwerk | 30%-herziening**
Deze bepaling is voor een periode van twee jaar opgeschort geweest. Maar voor zover bekend, zal de werkgever met ingang van dit jaar met terugwerkende kracht de hoge AWf-premie moeten betalen als:

- een werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% in uren heeft overgewerkt, en
- beschikt over een vast arbeidscontract voor gemiddeld minder dan 35 uur per week.

**Tijdelijke urenuitbreiding**
In het najaar van 2021 is het rapport ‘Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie’ verschenen. Hieruit is gebleken dat het (herhaaldelijk) wijzigen van de arbeidsomvang qua contracturen een manier kan zijn om pieken en dalen in het werk te ondervangen en op die manier een hoge mate van flexibiliteit te realiseren. Tot en met 2021 werd gesteld dat bij tijdelijke urenuitbreiding sprake zou zijn van een tweede arbeidsovereenkomst. Met ingang van 1 januari 2022 is bij een tijdelijke urenuitbreiding geen sprake meer van een tweede arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever en werknemer dit uitdrukkelijk zijn overeengekomen of als er sprake is van een wijziging van de functie of arbeidsvoorwaarden. Het is daarom vooralsnog mogelijk om tot 1 januari 2023 de lage AWf-premie toe te passen bij een tijdelijke urenuitbreiding.

> **Tip!**
> **Werkgevers die vanaf 2020 enige tijd de hoge AWf-premie hebben toegepast omdat ze een bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdelijk hebben uitgebreid of een tweede arbeidsovereenkomst hebben gesloten, kunnen de hoge AWf-premie met terugwerkende kracht corrigeren.**

## 6.5 Aanbod vaste uren 2022

Na een periode van twaalf maanden is de werkgever verplicht om oproepkrachten binnen een maand een aanbod te doen voor een 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.

> **Voorbeeld**
> Een oproepkracht is per 1 januari 2021 begonnen. In de maanden januari tot en met mei 2021 heeft de oproepkracht gemiddeld 36 uur per week aan uren verloond gekregen, maar in de maanden juni en juli is er niet gewerkt. Vervolgens heeft de oproepkracht van augustus tot en met 31 december 2021 gemiddeld 32 uur per week aan uren verloond gekregen. De maanden juni en juli tellen niet mee, omdat er niet is gewerkt. De oproepkracht zal in januari 2022 een aanbod moeten krijgen voor een arbeidscontract van minimaal 34 uur per week.

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.

**Recht op loon bij uitblijven aanbod**
Indien het aanbod voor een contract met vaste uren uitblijft, heeft de oproepkracht recht op het loon van het gemiddeld 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.**

## 6.6 Oproeptermijn

Een werkgever moet een werknemer uiterlijk minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of digitaal oproepen. In een toepasselijke cao kan deze termijn worden bekort tot minimaal 24 uur van tevoren. Trekt de werkgever het aanbod binnen genoemde termijn in, dan heeft de werknemer recht op loon over de ingetrokken uren. Het is dus van belang van tevoren duidelijk aan te geven hoelang de oproep zal duren: een paar uur, een dag, een week.

Voor mensen die in seizoensgebonden sectoren werken, kan een andere regeling gelden. Bij cao kan namelijk voor seizoensgebonden functies worden afgesproken dat er een verkorte oproeptermijn is of dat de onderbrekingstermijn – de termijn waarna een nieuwe reeks contracten begint te lopen – mag worden teruggebracht van zes naar minimaal drie maanden. Het moet bij dit laatste gaan om functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Dit is dus afhankelijk van de cao waar u als werkgever onder valt.

> Let op!
> De ketenregeling is verruimd naar maximaal 3 tijdelijke arbeidscontracten binnen 36 maanden. Bij een tussenpoos die langer duurt dan 6 maanden, ontstaat er bij weder indiensttreding een nieuwe keten. Tevens moet de werkgever uiterlijk 4 dagen voordat de werkzaamheden aanvangen, de oproep doen plaatsvinden. Als de werkgever de oproep binnen 4 dagen afzegt of de werktijden verandert, heeft de werknemer wel recht op loon over de uren waarvoor hij was opgeroepen.

## 6.7 Risico-inventarisatie & -evaluatie

Veel met name kleinere werkgevers beschikken niet over een RI&E. De Nederlandse Arbeidsinspectie (voorheen: Inspectie SZW) controleert bedrijven intensief op de aanwezigheid van een RI&E. Het ontbreken van een RI&E inclusief plan van aanpak kan leiden tot hoge boetes. Informatie over de RI&E is ook verkrijgbaar via de website: www.routenaarrie.nl. Ook wordt elk jaar een speciale week van de RI&E georganiseerd waarin aandacht wordt gevraagd voor het opstellen van een RI&E en daaraan gekoppeld een plan van aanpak. Zie voor meer informatie: www.weekvanderie.nl.

**RI&E voor kleine werkgevers vrijgesteld van toetsing**
Kleinere werkgevers met maximaal 25 werknemers hoeven hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) niet te laten toetsen. Deze vrijstelling geldt alleen als u gebruikmaakt van een erkend RI&E-instrument voor uw branche. Grotere werkgevers moeten de RI&E altijd laten toetsen.

**Voorwaarden erkende branche-RI&E**
Erkende RI&E-instrumenten voor de verschillende branches moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen. Zo moeten werkgevers en werknemers uit dezelfde branche het instrument in samenwerking hebben opgesteld. Het instrument moet ook getoetst zijn door een gecertificeerde arbokerndeskundige (bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeids- en organisatiekundige en arbeidshygiënist). Verder moet het instrument aangemeld zijn bij het Steunpunt RI&E en op de website (www.rie.nl) digitaal verkrijgbaar zijn.

**Medezeggenschap heeft instemmingsrecht**
De RI&E en het plan van aanpak moeten na de toetsing door de gecertificeerde Arbokerndeskundige ook worden toegezonden aan de ondernemingsraad (or) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt). Zij hebben instemmingsrecht. In de Arbowet is ook vastgelegd dat werknemers het recht hebben om de RI&E in te zien. Hoe meer werknemers op de hoogte zijn van de risico's, hoe beter zij er rekening mee kunnen houden.

## 6.8 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.

## 6.9 Gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof

Vanaf augustus 2022 kunnen (beide) ouders negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof krijgen. Dit geldt voor het eerste levensjaar van het kind en komt boven op de al bestaande verlofregelingen voor ouders. De uitkering wordt gedaan via het UWV.

Op dit moment geldt dat ouders 26 weken ouderschapsverlof kunnen opnemen in de eerste acht levensjaren van hun kind. Dit is onbetaald, maar werkgevers en werknemers kunnen wel afwijkende afspraken maken in het bedrijf of in de sector.

**Hoe is het per augustus 2022?**
Vanaf augustus dit jaar wordt is er sprake van gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. 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 een 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 doorbetaald ouderschapsverlof bedraagt 50%. Dit is betrekkelijk laag, waardoor de opname voor laagbetaalde werknemers minder aantrekkelijk blijft. Vanwege deze zorg voegde het vorige kabinet 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.

## 6.10 Wetsvoorstel bedrijfsarts leidend bij RIV-toets

Het wetsvoorstel beoogt dat het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer voortaan leidend zal zijn bij de RIV-toets, ook wel poortwachtertoets genoemd, door het UWV.

De verzekeringsarts zal dit advies van de bedrijfsarts voortaan niet meer beoordelen. Zijn rol verandert dus ook. Dit zal voor meer zekerheid bij werkgevers moeten gaan leiden. De maatregel heeft als gevolg dat de RIV-toets slechts zal berusten op een arbeidsdeskundige beoordeling van het re-integratieverslag. De arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt of werkgever en werknemer aan de re-integratieverplichtingen hebben voldaan en voldoende inspanningen hebben gepleegd die passen bij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer.

> Let op!
> Het wetsvoorstel lag voor en is nu vanwege het demissionaire kabinet controversieel verklaard. Het voorstel komt pas op de Kameragenda zodra er een nieuw kabinet is aangetreden.

De mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om tijdens de 104-wekenperiode een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV blijft bestaan, net als de mogelijkheid voor de werknemer om een second opinion aan te vragen op kosten van de werkgever bij een andere, door de werkgever gecontracteerde bedrijfsarts. Een loonsanctie van het UWV opgelegd krijgen, is nog steeds mogelijk, echter zal dit niet meer gebaseerd zijn op basis van een medisch verschil van inzicht tussen de verzekeringsarts en de bedrijfsarts, een verandering waar veel werkgevers erg content mee zullen zijn.

## 6.11 Welke cao is op uw bedrijf van toepassing?

In de praktijk komt het regelmatig voor dat ondernemingen hun bedrijfsactiviteiten wijzigen. Vaak wordt er vergeten dat wijzigingen invloed kunnen hebben op de toepasselijkheid van de cao. Past u de juiste cao toe? Voorkom onaangename verrassingen.

Bij ondernemen hoort dat er soms wijzigingen plaatsvinden in de activiteiten van een onderneming. Dit geldt bij het afstoten of uitbreiden van bepaalde bedrijfsactiviteiten of het starten van nieuwe activiteiten, maar ook na bijvoorbeeld een overname. Let u dan op of u de juiste cao toepast. Het tijdig controleren van de werkingssfeerbepaling voorkomt vorderingen op basis van het toepassen van de verkeerde cao. Dit geldt ook als er een nieuwe cao wordt afgesloten.

**Op welke activiteiten is de cao van toepassing?**
Een vast onderdeel van iedere cao is een bepaling waarin is opgenomen op welke bedrijfsactiviteiten de cao van toepassing is. Deze bepaling wordt ook wel de ‘werkingssfeerbepaling’ genoemd. Zeker bij wijziging van de bedrijfsactiviteiten is het daarom van belang om te controleren of de cao eigenlijk nog wel van toepassing is.

**Tip!**
**Controleer de werkingssfeerbepaling ook als er in de branche een nieuwe cao wordt afgesloten. Het is mogelijk dat de werkingssfeer vanwege ontwikkelingen in de branche is aangepast. Dit geldt ook als u zich bij een andere werkgeversorganisatie aansluit of als er cao’s worden samengevoegd.**

**Vorderingen**
Als de werkingssfeer niet tijdig wordt gecontroleerd, wordt een werkgever meestal pas hiermee geconfronteerd als een werknemer, een sociaal fonds of een pensioenfonds zich meldt met een vordering, bijvoorbeeld omdat er een te laag loon is betaald of als er niet voldaan is aan de afdrachtverplichting op basis van de wel toepasselijke pensioenregeling.

> Let op!
> Vorderingen op basis van het toepassen van de verkeerde cao verjaren pas na vijf jaar, zodat deze flink kunnen oplopen.

**Plan van aanpak**
Om onaangename verrassingen te voorkomen, is het verstandig om na wijzigingen in uw organisatie of bij aanvang van een nieuwe cao altijd de werkingssfeerbepaling van de door u toegepaste cao erop na te slaan. Daarbij is het van belang kritisch te kijken naar de uren die er binnen uw organisatie aan de verschillende bedrijfsactiviteiten worden besteed. Bij veel cao’s is dat een belangrijk criterium. Vooral pensioenfondsen en sociale fondsen maken daarnaast gebruik van de bedrijfsomschrijving in het handelsregister van de Kamer van Koophandel. Zorg er dus voor dat deze overeenstemt met de daadwerkelijke activiteiten. Als het onduidelijk is of een cao wel of niet van toepassing is, is het verstandig een externe partij te vragen dit te onderzoeken.

**Conflictsituatie**
Het komt in de praktijk soms voor dat er twee cao's van toepassing zijn op een onderneming. In dat geval bieden de cao's soms zelf uitkomst door een bepaling daarin op te nemen over eventuele voorrang van de ene cao boven de andere. Vaak kunnen ook de werkgeversorganisaties die betrokken zijn bij de cao's aangeven hoe er met deze situatie moet worden omgegaan.

## 6.12 Terugwerkende kracht juiste sectorindeling mogelijk

Betaalde een werkgever te veel premies omdat hij in een verkeerde sector was ingedeeld, dan was het niet mogelijk om ingedeeld te worden in de juiste sector. De Hoge Raad heeft daar een streep doorheen gezet en de mogelijkheid heropend naar een wijziging van de sectorindeling met terugwerkende kracht.

Werkgevers worden van rechtswege ingedeeld in een bepaalde sector op basis van hun activiteiten. De inhoudingsplichtige, ofwel de werkgever, kan met goede argumenten de Belastingdienst verzoeken tot aanpassing van de sectorindeling. Eerder was het echter niet mogelijk met terugwerkende kracht om een gewijzigde sectorindeling te verzoeken. Het belangrijkste argument hiervoor was het capaciteitsgebrek bij de Belastingdienst.

**Te veel betaalde premies**
Dit had tot gevolg dat als een inhoudingsplichtige te veel premie betaalde door een onjuiste sectorindeling, het niet mogelijk was om de te veel betaalde premies achteraf terug te vorderen. Er was echter geen sprake van een eerlijk speelveld, omdat het voor de Belastingdienst wel mogelijk was over te gaan tot aanpassing met terugwerkende kracht van de sectorindeling wanneer de onjuiste sectorindeling in een te lage premieafdracht resulteerde.

**Beoordeling Hoge Raad**
De Hoge Raad heeft dus geoordeeld dat dit een aantasting van het eigendomsrecht betreft die niet kan worden gerechtvaardigd door de aangevoerde redenen van capaciteitsgebrek. Het wettelijke systeem houdt in dat de sectoraansluiting van rechtswege plaatsvindt.

**Herstellen**
Dit betekent dat de belastinginspecteur foutieve sectorindelingen waar mogelijk moet herstellen. Ook moet hij de gevolgen van een onjuiste sectorindeling zo veel mogelijk ongedaan maken. Het genoemde risico dat mogelijk veel werkgevers een wijziging met terugwerkende kracht gaan aanvragen, vormt geen reden voor de eigendomsaantasting. Het feit dat een werkgever al eerder op de hoogte kon zijn van de onjuiste sectorindeling en dus op een eerder moment om wijziging van de sectorindeling had kunnen verzoeken, maakt dat niet anders.

## 6.13 Afwijkende regeling AOW'ers bijgesteld

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (in werking sinds 1 januari 2016) regelt een lichter arbeidsrechtelijk regime voor werkende AOW'ers. Het vorige kabinet heeft aangekondigd dat er een evaluatie van de wet zal plaatsvinden, waarna de loondoorbetaling bij ziekte voor AOW'ers van dertien weken mogelijk wordt verkort naar zes weken.

De wet is nu geëvalueerd; uit onderzoek blijkt geen aantoonbare verdringing op de arbeidsmarkt. Op grond hiervan heeft het vorige kabinet aangekondigd het overgangsrecht te beëindigen. Volgens het vorige kabinet is beëindiging op zijn vroegst mogelijk per 1 januari 2022. Tot op heden is hierover echter nog geen uitsluitsel.

Door het vervallen van het overgangsrecht wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken voor:

- de loondoorbetaling bij ziekte;
- het opzegverbod bij ziekte;
- de re-integratieplicht bij ontslag bij ziekte.

## 6.14 Vraag no-riskpolis tijdig uit

De no-riskpolis is bedoeld om het aantrekkelijker te maken voor werkgevers om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt als gevolg van fysieke/psychische beperkingen aan te nemen. Op het moment dat de werknemer op wie de no-riskpolis van toepassing is ziek wordt, heeft deze werknemer recht op een ZW-uitkering van het UWV, die regelmatig via de werkgever wordt uitbetaald. Komt de werknemer vervolgens in de WGA, dan komen de daarmee gepaarde uitkeringslasten ook niet voor rekening van de werkgever.

Het kan echter gebeuren dat de werkgever in het verleden de toepasselijkheid van de no-riskpolis niet na twee maanden dienstverband heeft uitgevraagd en er dus geen ZW-uitkering is toegekend. Dit zou betekenen dat de werkgever dan twee keer wordt benadeeld, enerzijds omdat hij geen ZW-uitkering heeft kunnen toepassen en anderzijds omdat de WGA-uitkering wel aan hem wordt toegerekend. In de jurisprudentie is herhaaldelijk bepaald dat het niet nodig is dat het recht op een ZW-uitkering daadwerkelijk is geclaimd. Het is voldoende dat het recht bestond. In de praktijk stelt het UWV met terugwerkende kracht een ‘fictief’ ZW-uitkeringsrecht vast. Deze fictieve ziekengeldclaim kan aantrekkelijk zijn voor de werkgever die eigenrisicodrager is, want dit betekent dat de werkgever de aansluitende WGA-uitkering niet zelf hoeft te betalen. Ook voor de publiek verzekerde werkgever kan dit aantrekkelijk zijn, omdat hij hiermee een verhoging van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas voorkomt.

In de Verzamelwet SZW 2022 is bepaald dat het met terugwerkende kracht toekennen van een fictief ZW-recht aan banden wordt gelegd. De ‘terugwerkende kracht’-termijn wordt gekoppeld aan een termijn van maximaal één jaar. Genoemde termijn van één jaar sluit aan bij de termijn voor het toekennen van het recht op Ziektewet als op een later moment pas aanspraak wordt gemaakt op de no-riskpolis. Is de termijn van één jaar verstreken waarna de Ziektewetuitkering niet meer tot uitbetaling kan komen, dan komen de Ziektewet- en WGA-lasten gewoon voor rekening en risico van de werkgever. Dit maakt het nog belangrijker om tijdig, dus na twee maanden dienstverband, de toepasselijkheid van de no-riskpolis bij de werknemer uit te vragen.

Het ziekmelden van werknemers met een no-riskpolis is overigens eenvoudiger geworden. In veel gevallen vervalt de onlinevragenlijst die een werknemer moet invullen bij ziekmelding. Sinds 24 september 2021 wordt een zieke werknemer mogelijk door het UWV gebeld. Alleen als uit dit telefoongesprek blijkt dat een gesprek met de verzekeringsarts nodig is, moet de werknemer nog een onlinevragenlijst invullen. In alle andere gevallen hoeft dit dus niet meer. Als het nodig is, kan het UWV de werknemer helpen bij het invullen van de vragenlijst.

## 6.15 Verrekening loonkostensubsidie bij ziekte wijzigt per 1 januari 2022

Gemeenten kunnen het instrument loonkostensubsidie (lks) inzetten voor personen die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. Het gaat om personen voor wie de gemeente verantwoordelijk is hen te ondersteunen bij het vinden van werk. Denk hierbij aan mensen die bijstand ontvangen, mensen die een IOAW- of IOAZ-uitkering ontvangen, mensen die met behulp van een andere voorziening van de gemeente al aan het werk zijn, maar ook aan de niet-uitkeringsgerechtigden (‘nuggers’).

Bij de toekenning van lks ontvangt de werknemer het wettelijk minimumloon voor de uren die hij werkt (of het cao-loon als dat hoger is). De werknemer ontvangt zo nodig een aanvullende uitkering van de gemeente, in het geval het aantal uren dat hij werkt te weinig is om op het sociaal minimum uit te komen. De werkgever krijgt lks ter hoogte van het verschil tussen het WML en de (lagere) loonwaarde van zijn werknemer.

**Wijzigingen ziekmelding bij ontvangen loonkostensubsidie**
Per 1 januari 2022 is de werkwijze rond ziekmelding en de verrekening van loonkostensubsidie bij ziekte gewijzigd. Hierdoor is het voor u als werkgever eenvoudiger geworden om iemand met loonkostensubsidie in dienst te nemen. De nieuwe regels gelden bij aanvragen voor een Ziektewet- of een zwangerschaps- en bevallingsuitkering op of na 1 januari 2022.

Tot 1 januari 2022 moest een werkgever een werknemer voor wie hij loonkostensubsidie ontving bij ziekte bij twee loketten ziek- en betermelden: bij het UWV (vanwege de no-riskpolis) en bij de gemeente (vanwege het stopzetten en hervatten van de loonkostensubsidie). Dit systeem zorgde voor allerlei verrekeningen tussen gemeenten, het UWV en werkgevers vanwege de samenloop van de no-riskpolis en loonkostensubsidie. Dit is nu vereenvoudigd.

**Loonkostensubsidie loopt door**

Vanaf 1 januari 2022 loopt de loonkostensubsidie bij ziekte gewoon door. Gemeenten en uitvoerders hoeven achteraf geen loonkostensubsidie terug te vorderen. Het UWV past de no-risk Ziektewetuitkering aan op basis van de vastgestelde loonwaarde. Werkgevers hoeven iemand die met loonkostensubsidie werkt voortaan alleen bij het UWV ziek te melden en niet langer ook bij de gemeente.

Het UWV berekent de uitkering voor de betreffende werknemer door het uitkeringsbedrag met het loonwaardepercentage dat de gemeente aan het UWV doorgeeft te vermenigvuldigen. De uitkomst is de uitkering voor de werknemer. Het loonwaardepercentage is de arbeidsprestatie van een werknemer uitgedrukt in een percentage van de arbeidsprestatie van een gewone, vergelijkbare werknemer in die functie. De gemeente stelt het loonwaardepercentage vast. Dit is een percentage van het wettelijk minimumloon. De loonwaarde voor de berekening is minimaal 30%. Dit is wettelijk vastgelegd. Per 1 juli 2021 geldt er één uniforme systematiek voor de bepaling van de loonwaarde.



# 7 Corona en thuiswerken

## 7.1 Thuiswerkvergoeding

Omdat werknemers veel meer thuiswerken als gevolg van corona, kunnen werkgevers zich genoodzaakt voelen tegemoet te komen in de kosten die werknemers thuis maken. In deze paragraaf volgt een overzicht van de manier waarop verschillende, veelvoorkomende vergoedingen en verstrekkingen fiscaal behandeld worden.

**Pc, mobiele communicatiemiddelen, internet**
Computerapparatuur, zoals laptops, printers (e.d.) en mobiele communicatiemiddelen, zoals een smartphone, kan een werkgever belastingvrij vergoeden of verstrekken als deze naar zijn mening nodig zijn voor het thuis goed kunnen uitvoeren van de functie. Ook een internetabonnement valt hieronder.

> Let op!
> Bij een abonnement met meerdere voorzieningen, zoals voor tv, moet de werkgever nagaan bij de provider welk deel van de kosten aan het internetabonnement zijn toe te rekenen. Alleen dit deel kan hij namelijk onbelast vergoeden.

**Noodzakelijk?**
Bij personeel dat verplicht thuis moet werken, zal in de regel weinig discussie bestaan over de noodzakelijkheid van een laptop en dergelijke. Niet-noodzakelijke hulpmiddelen zijn bovendien ook vrijgesteld als de werknemer deze voor 90% of meer zakelijk gebruikt.

> **Tip!**
> **Ter beschikking stellen betekent dat een werknemer de voorziening weer inlevert bij bijvoorbeeld einde dienstverband of als de werknemer de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn werkzaamheden. Leg deze afspraken met een werknemer goed vast.**

**Niet vrijgesteld, dan in vrije ruimte**
Vergoedt de werkgever iets of stelt hij iets ter beschikking wat niet noodzakelijk is, dan is dit in beginsel belast bij de werknemer. Maar hij kan dit ook onderbrengen in de werkkostenregeling, zodat het onbelast blijft. Alleen als hij dit jaar over de vrije ruimte heen schiet, betaalt hij als werkgever 80% eindheffing.

**Einde crisis, en dan?**
Als werknemers na de coronacrisis niet meer thuis hoeven te werken, dienen ze ter beschikking gestelde pc's en dergelijke weer aan de werkgever terug te geven of in privé over te nemen en hier een redelijke vergoeding voor te betalen.

**Thuiswerkvergoeding € 2 per dag**
Zoals geschreven in artikel 3.2, is er vanaf dit jaar een gerichte vrijstelling binnen de werkkostenregeling voor de thuiswerkvergoeding. U mag een bedrag van € 2 per dag belastingvrij aan thuiswerkers vergoeden. Wilt u meer dan € 2 per dag aan uw werknemer vergoeden, dan brengt u het meerdere onder in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Let er wel op dat vergoedingen en verstrekkingen belastingvrij zijn voor zover ze binnen de zogenaamde vrije ruimte vallen. Deze bedraagt in 2022 1,7% van uw loonsom tot € 400.000 en 1,18% over het meerdere. Bent u in 2022 meer kwijt aan vergoedingen en verstrekkingen, dan betaalt u als werkgever 80% belasting over het meerdere.

## 7.2 Thuiswerkregeling

Stel een thuiswerkregeling op als u het voor bepaalde functies of functiegroepen mogelijk wilt maken om thuis te werken.

Hierin neemt u aandachtspunten rondom het thuiswerken op, maar ook bijvoorbeeld informatie over de wijze van controle. Denk hierbij aan:

- In welke functies of functiegroepen werknemers – gelet op de aard van de functie – mogen thuiswerken.
- Het aantal dagen dat een werknemer thuis kan werken.
- De bereikbaarheid van de werknemer en tijdstippen hiervoor.
- Hoe de controle op de werkplek plaatsvindt.
- Hoe de arbeidsomstandigheden goed blijven en hoe werkgever en werknemer hiermee om moeten gaan.

In het arbeidsomstandighedenbeleid dat de werkgever op grond van de Arbowet moet voeren, zal aandacht moeten worden besteed aan thuiswerken. Dit betekent dat in de door iedere werkgever op te stellen RI&E aandacht zal moeten worden besteed aan het thuiswerken.

In het kader van de Arbowetgeving valt thuiswerken onder het begrip ‘plaatsonafhankelijke arbeid’. Deze kwalificatie zorgt ervoor dat voor thuiswerken een verlicht arboregime van toepassing is. Dit verlichte regime houdt in dat bepaalde arboverplichtingen niet van toepassing zijn, zoals verplichtingen ten aanzien van brandgevaar en vluchtwegen, maar ook verplichtingen ten aanzien van de grootte van de werkruimte en de aanwezigheid van toiletten.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit bepaalt dat de inrichting van de werkruimte aan de volgende eisen moet voldoen:

- De werkruimte van een thuiswerker is zodanig ingericht dat de werknemer zo veel mogelijk zittend en op een ergonomisch verantwoorde manier zijn werk kan doen. De werknemer heeft hiervoor een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of een doelmatige werktafel tot zijn beschikking.
- In de werkruimte zijn de nodige voorzieningen voor een doelmatige kunstverlichting aanwezig.

Om aan deze eisen te voldoen, kan gedacht worden aan het ter beschikking stellen van bepaalde voorzieningen of hulpmiddelen voor de inrichting van de thuiswerkplek, zodat voorkomen wordt dat de werknemer te lang of op een verkeerde manier aan het werk is. Denk hierbij aan zaken als een laptophouder, een muis of een los toetsenbord. Dergelijke kosten die betrekking hebben op het voldoen aan de arboverplichtingen, zijn voor rekening van de werkgever. Hebben werknemers zelf al kosten gemaakt die noodzakelijk waren voor de inrichting van hun thuiswerkplek, dan kunnen ze deze, mits hierover vooraf afspraken zijn gemaakt met de werkgever, bij de werkgever declareren.

In een speciale thuiswerkregeling als onderdeel van het arbeidsomstandighedenbeleid kan de werkgever bijvoorbeeld aangeven voor welke functies binnen de organisatie de mogelijkheid bestaat over te gaan tot thuiswerken en welke eisen er worden gesteld aan de inrichting van de thuiswerkplek. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging moet instemming verlenen aan het thuiswerkbeleid als onderdeel van het arbobeleid. Het faciliteren van thuiswerken kan dan nader geregeld worden in een door werkgever en werknemer te ondertekenen thuiswerkovereenkomst waarin zaken worden geregeld als het aantal dagen waarop de werknemer thuis werkt, de bereikbaarheid van de werknemer en de terbeschikkingstelling van de benodigde apparatuur.

Ook moet er door de werkgever aandacht worden besteed aan het risico van psychosociale arbeidsbelasting tijdens het werk dus ook tijdens het thuiswerken. Denk hierbij aan zaken als pesten, agressie, geweld, intimidatie en discriminatie.

Hij zal in dit verband als onderdeel van het arbobeleid een beleid in het kader van ongewenst gedrag moeten voeren. Onderdeel van dit beleid is het aanwijzen van een vertrouwenspersoon waar de werknemer terecht kan. Dit kan een interne dan wel een externe vertrouwenspersoon zijn dan wel een combinatie van beiden. Ook zal er een klachtenregeling en een klachtencommissie moeten worden ingesteld. Voor het beleid inzake ongewenste omgangsvormen en de klachtenregeling geldt dat de or een instemmingsrecht heeft.



# 8 Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid

## 8.1 NOW 5.0 en 6.0

U kunt door de coronacrisis de loonsubsidie NOW 5.0 en NOW 6.0 aanvragen.

**NOW 5.0**
De NOW 5.0 heeft betrekking op de periode van 1 november 2021 tot en met 31 december 2021. De aanvraagtermijn van de NOW 5.0 is inmiddels verstreken. Die termijn liep van 13 december 2021 tot en met 31 januari 2022. Anders dan bij de voorgaande NOW-regelingen werd het voorschot in één termijn uitbetaald. U kunt de vaststelling van de tegemoetkoming aanvragen in de periode van 1 juni 2022 tot en met 22 februari 2023.

**NOW 6.0**
De NOW 6.0 heeft betrekking op de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022. Deze tegemoetkoming kan worden aangevraagd van 14 februari tot en met 13 april 2022. De NOW 6.0 is bijna hetzelfde als de NOW 5.0.

**Omvang tegemoetkoming**
De tegemoetkoming is afhankelijk van het omzetverlies, dat maximaal 90% kan bedragen. Het omzetverlies wordt berekend in vergelijking met het jaar 2019. De loonkosten worden voor 85% vergoed.

**Gestart na 1 januari 2019?**
Bent u gestart na 1 januari 2019, dan moet u uw omzetverlies ten opzichte van een andere periode berekenen dan het jaar 2019. Welke periode is afhankelijk van uw startdatum (zie uwv.nl). Bent u op of na 2 oktober 2021 gestart, dan heeft u geen recht op de NOW voor de periode januari tot en met maart 2022.

**Wijziging opslag**
De tegemoetkoming is gebaseerd op uw loonsom in oktober 2021. Deze loonsom wordt verhoogd met 30% in plaats van met 40% zoals vorig jaar gold voor de NOW. Dit heeft te maken met een andere wijze van berekening. Per saldo blijft de tegemoetkoming echter gelijk.

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



# 9 Corona en bijzonderheden werknemer

## 9.1 Kan een werkgever een mondkapje verplicht stellen?

Kan een werkgever, om te voldoen aan zijn zorgplicht, het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht stellen? En wie betaalt dat dan? En wat als een werknemer geen mondkapje wil dragen?

De werkgever heeft een wettelijke zorgplicht. Dat houdt in dat hij moet zorgen voor een veilige werkomgeving voor zijn medewerkers. Ook is hij op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren en daarin aandacht te besteden aan de risico's op de werkvloer. Het basisdocument hiervoor is de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). Ook daarin moet aandacht worden geschonken aan de maatregelen in verband met corona.

**Voldoen aan de zorgplicht**
Om te voldoen aan de zorgplicht kan de werkgever het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht stellen. De werkgever heeft immers ook een instructierecht. Dit instructierecht houdt in dat de werkgever aanwijzingen kan geven over de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de arbeid moet worden verricht. Wel geldt dat het moet gaan om redelijke voorschriften. Indien het bijvoorbeeld niet mogelijk is op de werkvloer genoeg afstand te houden, zoals in een supermarkt met smalle gangpaden, dan kan het redelijk zijn een mondkapje verplicht te stellen.

**Wie betaalt het mondkapje?**
Indien de werkgever het dragen van een niet-medisch mondkapje verplicht stelt, moet de werkgever mondkapjes beschikbaar stellen of de mogelijkheid bieden om de kosten te declareren. Ook moet de werkgever duidelijke instructies geven over het gebruik ervan.

**Als een werknemer geen mondkapje wil dragen**
Geeft de werknemer geen gehoor aan het verzoek van de werkgever om mondkapjes te dragen op de werkvloer, dan kan zijn werkgever hem naar huis sturen om daar te gaan werken. Betreft het een werknemer die vanwege de aard van zijn werkzaamheden niet kan thuiswerken, dan kan het gedrag van de werknemer aanleiding vormen voor de werkgever om een disciplinaire maatregel op te leggen, zoals een waarschuwing of het stoppen van de loonbetaling. Dit is uiteraard een uiterste middel. Het blijft altijd van belang om met elkaar in gesprek te gaan.

**Medische belemmeringen voor het dragen**
Er zijn werknemers die om gezondheidsredenen geen (of niet langdurig een) mondkapje kunnen dragen. In dit verband kan worden gedacht aan mensen met luchtwegklachten, zoals astma of COPD. Ook kunnen werknemers in paniek raken als gevolg van het dragen van een mondkapje. Door mondkapjes op het werk te verplichten, zijn deze werknemers feitelijk niet meer geschikt voor het eigen werk. Het invoeren van een mondkapjesplicht betreft daarom maatwerk.

**Instemmingsrecht or/pvt**
Aangezien het verplicht stellen van mondkapjes op de werkvloer betrekking heeft op de arbeidsomstandigheden, geldt er een instemmingsrecht voor de ondernemingsraad (or) of de personeelsvertegenwoordiging (pvt). Zonder instemming van de or of pvt zal het lastig zijn een mondkapjesverplichting in te voeren.

**Tip!**
**Check of uw branche een (erkende) RI&E of een coronaprotocol heeft. Daar kunnen handvatten in staan die van toepassing zijn op uw bedrijfssituatie.**

## 9.2 Kan de werkgever vaccinatie van een werknemer eisen?

Kan een werkgever een werknemer verplichten zich te laten inenten? Mag de sollicitant in een sollicitatiegesprek gevraagd worden of hij zich heeft laten inenten? Mag je een vaccinatieverplichting in de functie-eis opnemen? Is het antwoord op die laatste vraag anders voor zorgpersoneel?

**Verplichting inenten werknemer?**
Kan een werkgever een werknemer verplichten zich te laten inenten? Nee, is het antwoord. Een werknemer heeft het recht op lichamelijke integriteit. Dit is in de Grondwet verankerd. Dit betekent dat het aan de werknemer is om zich al dan niet te laten inenten. Het inenten gebeurt op basis van vrijwilligheid.

Het kabinet heeft op 22 november 2021 een wetsvoorstel ingediend, dat het mogelijk maakt het coronatoegangsbewijs (CTB) ook op de werkvloer in te zetten. Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen sectoren waar het CTB verplicht is en sectoren waar dit niet verplicht is. Het wetsvoorstel biedt een werkgever de mogelijkheid tot het voeren van een beleid waarbij een CTB-plicht kan gaan gelden voor eenieder die in het kader van een beroep of bedrijf dan wel als vrijwilliger toegang wenst tot een arbeidsplaats. Het zal daarbij gaan om terreinen die, in het licht van de epidemiologische situatie, vanwege de aard van de werkzaamheden of de omstandigheden waarin die werkzaamheden worden verricht, als risicovolle situaties hebben te gelden. Praktisch gezien komt het erop neer dat een CTB-plicht niet snel aan de orde zal zijn als we te maken hebben met een kantooromgeving, maar dat dit anders kan liggen in productieomgevingen, waar thuiswerken niet tot de mogelijkheden behoort of voldoende afstand houden lastig is.

Het CTB-beleid van de werkgever moet de bedrijfsarts een rol geven, omdat die moet bijhouden welke werknemers wel of niet gevaccineerd zijn en wel of geen coronatest wilden afnemen. De werkgever mag deze gegevens in het kader van de privacy niet zelf registreren. De werkgever zal in samenspraak met de arbodienst een beleid moeten formuleren over hoe de veiligheid in verband met coronabesmettingsgevaar te waarborgen.

> Let op!
> Het betreft een wetsvoorstel dat nog behandeld moet worden. We houden u uiteraard op de hoogte van het vervolg.

**Loondoorbetaling?**
Een werkgever kan werknemers dus niet verplichten zich te laten inenten. De werkgever heeft weliswaar een zorgplicht waar het gaat om de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en de arbeidsomstandigheden, maar deze zorgplicht gaat vooralsnog niet zover dat hij kan afdwingen dat de werknemer zich laat vaccineren. Ook is het niet toegestaan de werknemer onder druk te zetten om zich te laten vaccineren. Het betreft hier immers een gegeven over de gezondheid dat is onderworpen aan de privacywetgeving.

> Let op!
> Wordt een niet-ingeënte medewerker ziek, dan is de werkgever verplicht ook in die situatie het loon door te betalen.

**Sollicitatie**
Tijdens een sollicitatiegesprek mag evenmin worden gevraagd of een werknemer zich heeft laten inenten of van plan is zich te laten inenten. Ook dit betreft immers een gezondheidsgegeven. Een gezondheidsgegeven is een bijzonder persoonsgegeven waarvoor een verbod op het verwerken van die gegevens geldt, tenzij er sprake is van een wettelijke uitzonderingssituatie. Uitdrukkelijke toestemming van de werknemer volstaat niet, omdat er – gelet op de afhankelijkheidsrelatie – vraagtekens geplaatst kunnen worden bij de vrijwilligheid van de gegeven toestemming.

**Vaccinatieverplichting als functie-eis**
Een vaccinatieverplichting opnemen als functie-eis kan alleen als er sprake is van een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken, passend en noodzakelijk zijn. Er wordt daardoor immers onderscheid aangebracht tussen wel en niet-ingeënt personeel. Zoals aangegeven, geldt het beginsel van lichamelijke integriteit en het zelfbeschikkingsrecht. Een vaccinatieverplichting opnemen in een functie-eis is geen legitiem doel.

**Vaccinatie essentieel bij sollicitant zorgmedewerker?**
Is een vaccinatie cruciaal om het werk veilig te kunnen uitvoeren, zoals bij een sollicitant zorgmedewerker, dan kan de werkgever verlangen dat de sollicitant een medische keuring ondergaat. De bedrijfsarts mag navragen of de kandidaat gevaccineerd is; dit op basis van de Wet op de medische keuringen. Vervolgens laat de bedrijfsarts weten of de kandidaat wel of niet geschikt is voor de functie. De reden wordt dan niet medegedeeld.

**Vaccinatie bij zorgmedewerkers in dienst**
Kan een werkgever wel bij zorgmedewerkers in vaste dienst een vaccinatie verplichten? Dat is erg lastig te beantwoorden, omdat alles rondom corona nieuw is en er geen jurisprudentie over is. Uit de jurisprudentie uit het verleden volgt wel dat er vaak door de rechter in dergelijke gevallen een belangenafweging plaatsvindt tussen het individuele en het collectieve geval.

## 9,3 Een verplichte coronatest voor de werknemer, mag dat?

Kan een werkgever de werknemer verplichten een coronatest te ondergaan? Mag een werkgever een werknemer met coronaklachten naar huis sturen? En mag een werkgever de temperatuur van een werknemer opnemen? Deze vragen leven op de werkvloer en worden hieronder beantwoord.

**Kan een werkgever de werknemer verplichten een coronatest te ondergaan?**
Nee, dat kan niet. Het is een werkgever in verband met het recht van de werknemer op lichamelijke integriteit niet toegestaan de werknemer verplicht te onderwerpen aan een coronatest. Met het recht op lichamelijke integriteit wordt bedoeld dat ieder mens zelf mag bepalen wat er met zijn of haar lichaam gebeurt.

Uiteraard kan de werkgever de werknemer wel wijzen op het advies van het RIVM om bij klachten die te maken hebben met verkoudheid, verhoging of koorts, keelpijn en hoest, een afspraak te maken om een test te ondergaan.

**Werknemer naar huis sturen?**
Als de werkgever op de werkvloer constateert dat de werknemer klachten heeft die gerelateerd zijn aan corona, kan de werkgever de betreffende werknemer naar huis sturen. Dit kan op basis van het instructierecht van de werkgever en zijn zorgplicht ten opzichte van andere werknemers in het bedrijf, waar het gaat om het creëren van een veilige werkomgeving.

**Sneltest**
Inmiddels zijn er verschillende sneltesten in omloop. Uiteraard mag de werkgever zijn werknemers aanbieden een sneltest te ondergaan. Maar ook hier geldt dat het ondergaan van een sneltest op vrijwillige basis moet gebeuren. Een weigerachtige werknemer kan dus niet gesanctioneerd worden. De sneltest moet op basis van vrijwilligheid worden uitgevoerd en na uitdrukkelijke toestemming van de medewerker. Gelet op de hiërarchische relatie tussen werkgever en medewerker kan de vraag gesteld worden of er wel sprake kan zijn van uitdrukkelijke toestemming.

Uitsluitend een zorgprofessional mag een test afnemen. De uitslag van de test betreft privacygevoelige informatie die alleen met de werknemer mag worden gedeeld. Eventuele kosten verbonden aan de test komen voor rekening van de werkgever. Wordt de test niet door een zorgprofessional afgenomen, dan is de werkgever in overtreding en kan hij beboet worden.

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft inmiddels een standpunt ingenomen over sneltesten en heeft daarbij aansluiting gezocht bij hetgeen ze heeft bepaald over het opnemen van de temperatuur. Zo geldt ook bij het afnemen van een sneltest dat de privacywetgeving (de AVG) niet geldt als de uitslag van de sneltest alleen wordt afgelezen. Daarbij moet wel voldaan zijn aan de volgende drie voorwaarden:

1. De testuitslag mag niet worden opgenomen in een bestand, zoals een Excellijst met namen en de gemeten testuitslagen.
2. De sneltest mag niet geautomatiseerd plaatsvinden, zoals met bepaalde elektronische analyseapparatuur.
3. De verwerking mag geen geautomatiseerd gevolg hebben.

**Temperaturen**
Hoe zit het met het opnemen van de temperatuur van een werknemer? Onder voorwaarden mag dat. Een lichaamstemperatuur is een persoonsgegeven als deze temperatuur te herleiden is tot een specifiek persoon. Dan geldt de AVG. Aangezien lichaamstemperatuur informatie geeft over iemands gezondheid, is het ook een gezondheidsgegeven. Een gezondheidsgegeven is een bijzonder persoonsgegeven waarbij geldt dat het verboden is deze te verwerken, tenzij er een uitzondering uit de wet geldt. Bij uitdrukkelijke toestemming kan er sprake zijn van een uitzondering. Gelet op de hiërarchische relatie tussen werkgever en medewerker kan de vraag gesteld worden of er wel sprake kan zijn van uitdrukkelijke toestemming.

**Drie voorwaarden**
De AP geeft aan dat de AVG niet van toepassing is indien de temperatuur alleen wordt afgelezen en dus niet als persoonsgegeven wordt verwerkt. Wel gelden daarbij de volgende drie voorwaarden:

1. De temperatuur mag niet worden opgenomen in een bestand, denk aan een Excellijst met namen en de gemeten temperatuur.
2. De meting mag niet geautomatiseerd plaatsvinden, zoals met een warmtecamera.
3. De verwerking mag geen geautomatiseerd gevolg hebben. Denk bij dit laatste aan poortjes die automatisch openen na het temperaturen of een licht dat automatisch op groen gaat als de temperatuur niet te hoog is.

Als niet aan genoemde voorwaarden wordt voldaan, is sprake van verwerking van persoonsgegevens en geldt de AVG wel.

> Let op!
> Inmiddels heeft de AP bedrijven beboet, omdat die gegevens over de werknemers van wie de temperatuur was opgemeten, wel hadden verwerkt.

## 9.4 Niet naleven hygiënevoorschriften? Zowel werkgever als werknemer mogelijk beboet

Zowel een werkgever als een werknemer kan een boete krijgen als hij – in ernstige mate – de hygiënische maatregelen niet naleeft in verband met de bestrijding van het coronavirus. In een zeer ernstige situatie kan zelfs het werk tijdelijk worden stilgelegd. Dit is het gevolg van een tijdelijke wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

**Zorgplicht**
Een werkgever heeft een zorgplicht voor de veiligheid en gezondheid van werknemers en moet daartoe een adequaat arbobeleid voeren. Het nemen van maatregelen of het treffen van voorzieningen om de kans op besmetting te voorkomen of beperken, vloeit uit deze algemene zorgplicht voort. De werkgever is in verband met de bescherming tegen het coronavirus verplicht de noodzakelijke maatregelen of voorzieningen op de arbeidsplaats te nemen.

**Stilleggen werk**
Werkgevers die op het werk – doelbewust – in ernstige mate de hygiënische maatregelen niet in acht nemen, komen er bestuursrechtelijk niet meer mee weg. Via de Tijdelijke wet maatregelen Covid-19 is in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) voor de Nederlandse Arbeidsinspectie de mogelijkheid opgenomen om het werk stil te leggen indien er onvoldoende maatregelen worden getroffen.

**Bestuurlijke boete**
Naast de uiterste maatregel van tijdelijke stillegging kan ook direct worden opgetreden tegen werkgevers die zich op arbeidsplaatsen niet aan de voorgeschreven maatregelen ter bestrijding van het coronavirus houden. De arbeidsinspecteur kan dan een directe boete opleggen. Hij maakt bij een geconstateerde overtreding een boeterapport op indien de werkgever geen actie heeft ondernomen op:

- het gebied van hygiënische maatregelen, voorlichting en onderricht;
- het houden van toezicht op de naleving om de kans op besmetting van werknemers en derden met corona te voorkomen of te beperken.

**Eigen verantwoordelijkheid werknemers**
Ook van werknemers wordt verwacht dat zij op het werk zorg dragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere betrokkenen. Zij kunnen dus ook worden aangesproken op onjuist gedrag. Hierdoor wordt ook de eigen verantwoordelijkheid van werknemers benadrukt. Hoewel de aandacht bij de handhaving zich doorgaans richt op de werkgever, zijn er ook handvatten als werknemers zich op arbeidsplaatsen (doelbewust) in ernstige mate niet aan de gewenste maatregelen en voorzieningen gericht tegen de verspreiding van het coronavirus houden.

**Hoogte van de boete**
De bestuurlijke boete die aan de werkgever kan worden opgelegd, bedraagt € 3.000. De boete voor een werknemer bedraagt maximaal € 450. Dit op grond van de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving.

## 9.5 Werknemers over de grens

Regelmatig komt het voor dat werknemers door corona in een ander land werken/hebben gewerkt dan het land waar ze normaal zouden werken. Volgens de hoofdregels kan dan het land waar de belasting en/of premieheffing normaal gesproken verschuldigd is, wijzigen. Tot in ieder geval 31 maart 2022 hebben diverse landen de afspraak gemaakt dat de belasting of premieplicht niet verschuift. Afhankelijk van de coronamaatregelen kan de regeling worden verlengd. Het is daarom goed om de afspraken en termijnen hierover in de gaten te houden.

## 9.6 Werknemer ondanks adviezen toch op reis: wie betaalt het loon door?

Momenteel wordt reizen naar het buitenland sterk afgeraden, maar gaat uw werknemer met vakantie naar een land met code geel? Wat betekent het dan als deze werknemer tijdens de vakantie ziek wordt of in quarantaine moet?

Wilt u weten welke landen geel, oranje of rood zijn? Ga dan naar de site van Nederland wereldwijd, een site van de Rijksoverheid, voor de actuele status (www.nederlandwereldwijd.nl). Blijf, net als vorige winter, ook deze winter zo veel mogelijk thuis is toch wel het advies vanuit de overheid.

**Ziek in een land met code geel?**
Wordt de werknemer ziek tijdens een verblijf in een geel land – het maakt dan niet uit of hij gewoon ziek is of corona krijgt –, dan meldt hij zich ziek en is sprake van ziekteverlof, waarvoor een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte geldt.

**Repatriëring code geel**
De overheid gaat geen mensen meer repatriëren vanwege corona. Als iemand het risico neemt om naar een regio te gaan met code geel, is dat voor eigen risico. Het is ook van belang om de polisvoorwaarden van de zorgverzekering te checken om te kijken wat er vergoed wordt.

**Reizen naar land met code oranje**
Is er sprake van een land met code oranje, dan kun je daar alleen naartoe reizen als het een noodzakelijke reis betreft. Vakantiereizen naar oranje landen zijn geen noodzakelijke reizen.

**Repatriëring code oranje**
Ook bij een land met code oranje helpt de overheid dus niet bij repatriëring. Een reisorganisatie moet dat wel. Ze zijn verplicht om voor de reizigers te zorgen die een pakketreis hebben geboekt. Dit betekent dat in de situatie dat het land van code geel naar code oranje gaat, mensen gerepatrieerd moeten worden. Dit geldt alleen voor pakketreizen van reisorganisaties, dus niet voor zelf geboekte reizen.

**Quarantaine: van code geel naar oranje**
Gaat een land tijdens de vakantie van code geel naar code oranje waardoor de werknemer tijdens de vakantie of na terugkeer toch in quarantaine moet, dan ligt dit in beginsel niet in de risicosfeer van de werknemer. Dit kan anders zijn als er vooraf al signalen waren dat de code van het land van geel naar oranje zou kunnen veranderen.

**Quarantaine**
Gaat een werknemer naar een land buiten de EU/Schengen en betreft dit ook een zeer hoogrisicogebied, dan bent u verplicht 10 dagen thuis te blijven. Met een negatieve coronatest bij de GGD op dag 5 kan de werknemer de duur van het

thuisblijven verkorten. De werknemer die er bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een land buiten de EU/Schengen dat een zeer hoogrisicogebied is, weet dus dat hij na terugkeer in quarantaine moet. Als hij thuis kan werken, is dat geen probleem. Is dat niet het geval, dan kan hij dus niet werken. Omdat hij dit op voorhand weet, kan gesteld worden dat de oorzaak dat hij zijn arbeid niet verricht, in zijn risicosfeer ligt. Dit kan betekenen dat hij tijdens de periode van quarantaine geen recht op loon heeft. Een andere optie is dat de werknemer gedurende de quarantaineperiode vakantiedagen opneemt.

Informeer uw werknemers op voorhand schriftelijk over de consequenties als ze naar een land op vakantie gaan met code oranje en vervolgens in quarantaine moeten. Op die manier weet de werknemer op voorhand waar hij aan toe is en kan hij zijn gedrag daarop aanpassen.

> Let op!
> De internationale QR-code is vanaf 1 februari alleen nog geldig als iemand binnen negen maanden na zijn laatste coronaprik een boosterprik heeft gehad.

## 9.7 Verstoorde arbeidsrelatie door gedwongen salarisverlaging vanwege coronacrisis

Wilt u als werkgever vanwege de coronacrisis een salarisverlaging doorvoeren? Dan moet uw personeel hiermee vrijwillig akkoord gaan. U mag dit salarisvoorstel op geen enkele wijze afdwingen door uw personeel met andere maatregelen onder druk te zetten.

**Uit team gezet**
Een werkgever had zijn werknemers verzocht in het kader van de coronacrisis akkoord te gaan met een salarisvermindering van 25%. Een van de werknemers ging hier niet mee akkoord. Dit leverde hem niet alleen een officiële waarschuwing op van de werkgever, maar hij werd daarnaast ook nog uit het team gezet.

**Salarisverlaging doorgevoerd**
Ook de voorgestelde salarisverlaging werd gewoon doorgevoerd zonder instemming van de betrokken werknemer. Nagenoeg al zijn collega's gingen wel mee in de voorgestelde salarisverlaging. Het arbeidscontract liep nog door 7 januari 2021. Uiteindelijk was er sprake van een dermate verstoorde arbeidsrelatie, dat de werknemer zich tot de kantonrechter wendde om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken.

**Afstraffing**
De rechter kwalificeert het handelen van de werkgever als afstraffing voor het feit dat de werknemer niet met de loonsverlaging heeft ingestemd en oordeelt dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de werknemer 'uit te schakelen'. De arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1 augustus 2020. De werkgever moet een transitievergoeding én een billijke vergoeding betalen wegens ernstig verwijtbaar handelen. Tevens moet hij alsnog het volledige loon betalen, vermeerderd met de wettelijke rente en 20% wettelijke verhoging.

**Hoogte billijke vergoeding en transitievergoeding**
Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding moet normaliter aansluiting worden gezocht bij de resterende looptijd van het contract. Aangezien de werknemer in de IT-sector werkte, achtte de kantonrechter het aannemelijk dat hij binnen twee maanden weer ander werk zou kunnen vinden, waardoor de billijke vergoeding beperkt werd tot een loonverlies van twee maanden (ca. € 20.000 in casu).

De transitievergoeding ad € 6.725,66 bruto mag hierop in mindering worden gebracht, nu deze een deel van de schade compenseert. Dat komt neer op een bedrag van afgerond € 13.275 bruto.

Wanneer u afspraken over salarisverlaging wilt maken met uw werknemers, dan is het van belang om de afspraken en de instemming van de werknemer schriftelijk te bevestigen. Daarnaast kan men ook afspraken maken over het tijdelijk uitruilen van salariselementen, wanneer een mogelijk van toepassing zijnde cao dit toelaat.



# 10 Overige corona-actualiteiten voor werkgevers

## 10.1 Uitstel van betaling

Door het coronavirus verkeren diverse ondernemers in financiële moeilijkheden. Veel ondernemers hebben hun loonheffingen, btw en/of bijdragen voor het bedrijfspensioenfonds op de uiterste betaaldatum van het inmiddels verstreken tijdvak niet kunnen betalen.

Het belastinguitstel voor ondernemers was in eerste instantie op 1 oktober 2021 beëindigd, maar is verlengd tot en met 31 maart 2022.

**Wat betekent dit?**
Ondernemers die al gebruikmaken van uitstel van betaling, hoeven geen actie te ondernemen. Degenen die hier nog geen gebruik van hebben gemaakt of hun belastingschuld al volledig hebben afgelost, kunnen tot en met 31 maart 2022 uitstel van betaling aanvragen.

> Let op!
> Het uitstel betreft belastingen waarvan de uiterste betaaldatum voor 1 april 2022 ligt.

Alle belastingen waarvoor men op of na 1 april 2022 aangifte doet, moet men weer op tijd betalen. Ook belastingaanslagen waarvan de uiterste betaaldatum op of na 1 april 2022 ligt, moeten ondernemers betalen.

**Bijzonder uitstel**
Tot en met 31 maart 2022 geldt dat bijzonder uitstel mogelijk is voor:

- de inkomstenbelasting
- de vennootschapsbelasting
- de loonbelasting
- de omzetbelasting
- de kansspelbelasting
- de accijnzen
- de verbruiksbelasting alcoholvrije dranken
- de assurantiebelasting
- de verhuurderheffing
- de energiebelasting
- andere milieubelastingen

> Let op!
> Ondernemers die onderworpen zijn aan de vennootschapsbelasting hoeven geen melding betalingsonmacht meer te doen voor de loonheffingen en btw als zij die niet (tijdig) hebben betaald. Belangrijk is dan wél om uitstel van betaling aan te vragen.
>
> Ondernemers moeten wél op tijd aangifte blijven doen, want ze kunnen pas uitstel van betaling aanvragen nadat zij een aanslag of naheffingsaanslag van de Belastingdienst hebben ontvangen.

## 10.2 Eén uitstelverzoek

Na het eerste uitstelverzoek krijgt de ondernemer direct drie maanden uitstel van betaling. Dit verzoek hoeft maar één keer te worden ingediend voor alle aanslagen inkomstenbelasting, Zorgverzekeringswet, vennootschapsbelasting, loonheffingen en omzetbelasting (btw). Moet er ook uitstel van betaling aangevraagd worden voor andere heffingen, dan moet dit separaat gebeuren.

## 10.3 Ruime betalingsregeling

Vanaf 1 april 2022 moeten alle aanslagen die worden opgelegd tijdig worden voldaan, ongeacht het tijdvak waarop zij betrekking hebben. Het is van belang om vanaf 1 april 2022 tijdig aangifte en aanslagen te voldoen. Wordt hieraan voldaan, dan bestaat er recht op de ruimhartige betalingsregeling.

Opgebouwde schulden hoeven pas **vanaf 1 oktober 2022** te worden afbetaald, in plaats van 1 oktober 2021. Daarbij krijgen ondernemers vijf jaar de tijd om hun belastingschulden terug te betalen.

> Let op!
> Het kabinet heeft besloten geen generieke kwijtschelding van belastingschulden te verlenen.

## 10.4 Wat als er vanaf 1 april 2022 betalingsproblemen zijn?

Als de periode van uitstel voorbij is, moeten nieuw opkomende verplichtingen wat betreft aangifte en betaling worden nagekomen. Als dat niet gebeurt, kan het uitstel worden ingetrokken en kan wellicht geen gebruik worden gemaakt van de gespreide betalingsregeling.

Loopt het betalingsuitstel dat is ontvangen vanwege corona af en kunnen de nieuwe belastingen (als)nog niet op tijd worden voldaan? Dan kan volgens de gebruikelijke regels betalingsuitstel aangevraagd worden of een betalingsregeling overeengekomen worden. Ook hier moet gedacht worden aan het tijdig melden van de betalingsonmacht.

## 10.5 Invorderingsrente

De invorderingsrente is vanwege corona tijdelijk verlaagd naar 0,01%. Dit lage percentage blijft gehandhaafd tot 1 juli 2022. Vanaf 1 juli 2022 gaat het naar 1%, waarna het percentage in etappes wordt verhoogd naar 4% vanaf 1 januari 2024.

Ter voorkoming van belastingrente mogen ondernemingen hun belastingschuld natuurlijk ook altijd (deels) eerder afbetalen.

## 10.6 Pensioenpremies

Niet alleen de Belastingdienst, ook pensioenuitvoerders proberen de financiële nood van ondernemers vanwege het coronavirus te verlichten. Zij geven daar op verschillende manieren invulling aan.

Ondernemers die in acute problemen komen met het betalen van hun pensioenpremies, adviseren we dan ook de website van hun pensioenuitvoerder te raadplegen en zo nodig contact op te nemen met hun pensioenfonds, verzekeraar, premiepensioeninstelling of hun financieel adviseur.

Denkt u wel aan een eventuele melding betalingsonmacht indien u de premies niet kunt voldoen? Doe de melding betalingsonmacht altijd schriftelijk. Een telefonische melding is niet voldoende.

## 10.7 G-rekening

Doet een werkgever zaken met een uitzendbureau of onderaannemer, dan is het veelal gebruikelijk een deel van de betaling op de g-rekening te storten. Een werkgever is hierdoor gevrijwaard voor niet door het uitzendbureau of aannemer betaalde heffingen. Voor het uitzendbureau of de aannemer is deze betaling meestal minder prettig, omdat hij moeilijker aan zijn geld kan komen.

Advies is echter ook nu deze betalingen op de g-rekening gewoon te blijven storten. Als het bedrijf waar de werkgever mee werkt zijn loonheffingen niet meer kan betalen, blijft het risico beperkt. Bovendien gelden momenteel versoepelde regelingen voor opname van gelden van de g-rekening, zodat het nadeel van het uitzendbureau of de aannemer beperkt blijft. Deze versoepeling vervalt per 1 januari 2023.

## 10.8 NL leert door | gratis scholing

Het kabinet heeft ook in 2022 geld beschikbaar gemaakt voor omscholing en ontwikkeling van werkenden. Het kabinet wil werknemers ondersteunen in hun kansen op nieuw werk. Het is daarom mogelijk gratis online scholingsactiviteiten te volgen. Ook is het straks weer mogelijk een ontwikkeltraject te volgen.

**Kosteloos online scholing**
De loopbaan- of ontwikkeladviezen zijn onderdeel van het crisisprogramma ‘NL leert door’. Het doel van dit programma is om werkenden, zelfstandigen en werkzoekenden te helpen zich voor te bereiden op veranderingen op de arbeidsmarkt. Met ‘NL leert door’ financiert het kabinet niet alleen ontwikkeladviezen, maar ook kosteloze onlinescholing.

Eerder zijn er al 50.000 tot 80.000 trajecten beschikbaar gekomen. Eind 2021 kwamen hier nog eens circa 45.000 trajecten bij. Tot eind 2022 kan gebruikgemaakt worden van deze gratis (online) scholingstrajecten. Dit kan zonder tussenkomst van de sector of een werkgever. Kijk voor een overzicht van alle scholingsmogelijkheden op de site HoewerktNederland.nl.

**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 leeftijd van 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.

De scholingsactiviteiten die voor subsidiëring in aanmerking komen, worden opgenomen in een scholingsregister. De Dienst Uitvoering Onderwijs, beter bekend onder de naam 'DUO', zal als uitvoerder en technisch beheerder van het scholingsregister optreden. Er wordt uitgekeerd aan de opleider nadat betrokkene een STAP-aanmeldbewijs kan laten zien.

## 10.9 Betalingen aan derden per 2022 inclusief BSN

De wetgeving rond betalingen aan derden is vanaf 2022 veranderd. 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 uitreiken met btw.

Denk hierbij aan personen die lezingen op hun vakgebied houden en aan freelancers, zoals schoonmakers.

**Gegevens doorgeven**
De gegevens die moeten worden doorgegeven zijn:

- de NAW-gegevens van de ingehuurde derde;
- de geboortedatum;
- het BSN-nummer;
- de uitgekeerde bedragen, inclusief kostenvergoedingen.

**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.

**Disclaimer**
Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de nieuwsbrief, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.
Verschijningsdatum herziene versie: 31 januari 2022.