



Nieuwsbrief loonafdeling

Uitgave 2-2022

De zomervakantie staat voor de deur, maar voor vele ondernemingen is dit juist een hectische periode. De werknemers gaan op vakantie en zijn een paar weken afwezig. Misschien moet u vakantiekrachten aannemen. Er zijn ook werknemers die afwezig zijn door andere redenen, en hoe houden de werkgevers dit allemaal bij? Hieronder hebben we een overzicht over de verlofsoorten gemaakt.

Alle verlofsoorten even op een rijtje:

- Zwangerschapsverlof voor de zwangere: 4 tot 6 weken voor de bevalling -> werkgever betaald 100% door (krijgt compensatie van het UWV)
- Calamiteitenverlof voor de partner: dag van de bevalling -> werkgever betaald 100% door.
- Bevallingsverlof voor de zwangere: 10 weken + restant bevallingsverlof -> werkgever betaald 100% door (krijgt compensatie van het UWV)
- Geboorteverlof voor de partner: 1x het aantal werkuren per week -> werkgever betaald 100% door.
- Aanvullend geboorteverlof voor de partner: 5x het aantal werkuren per week -> uitkering UWV 70%
- Ouderschap verlof is maximaal 26 weken het aantal uren dat men werkt per week. Vanaf 2 augustus kunnen ouders 9 weken betaald ouderschapsverlof opnemen.



Subsidieregeling praktijkleren

De subsidieregeling praktijkleren is een tegemoetkoming in de kosten voor het begeleiden van BBL leerlingen.

Na afloop van het jaar kan de subsidie worden aangevraagd en is maximaal € 2.700,= per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats. Er zijn voorwaarden aan verbonden voor de toekenning van deze subsidie.

Kom je als werkgever in aanmerking voor de subsidie dan kun je t/m 16 september a.s. de aanvraag digitaal indienen. Dit gaat met e-Herkenning via het e-Loket van RVO.nl.

Auto v/d Zaak

Heb je als werkgever een auto ter beschikking gesteld aan de werknemer, dan hebben wij voor de juiste bijtelling het kenteken van de auto nodig.

Indien de auto **NIET** privé wordt gebruikt (niet meer dan 500 km. op jaarbasis) hebben wij de verklaring 'geen privé gebruik' nodig. Dit om een juiste codering mee te kunnen geven in de loonaangifte richting de belastingdienst.

Dus ook wanneer er geen bijtelling hoeft plaats te vinden en er is wel een auto ter beschikking gesteld, moeten wij dit aangeven in de loonaangifte. Dit voorkomt problemen met de inspecteur bij een belastingcontrole

Werknemer uit dienst? wat is de reden?

Indien een werknemer uit dienst gaat geven wij dit door aan de belastingdienst via de loonaangifte. Gaat de werknemer uit eigen initiatief uit dienst? Is er sprake van ontslag van de werkgever? Wordt de arbeidsovereenkomst niet verlengd? Geef het bij uitdiensttreding aan ons door, zodat wij het kunnen meegeven in de loonaangifte.



Vakantiekrachten in dienst nemen

Waar moet u rekening mee houden bij aannemen van een vakantiekraft die minderjarig is? (13 t/m 17 jarige)

- Toestemming vragen bij de ouders/verzorgers
- Werktijden/rusttijden
- Verrichte werkzaamheden
- Loonheffingskorting toepassen of het gebruik van de studenten-en scholierregeling



Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

De wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden treedt met ingang van 1 augustus 2022 in werking, wat verandert er voor werkgevers en werknemers? We geven hier in het algemeen de informatie.

- Informatie verplichting van de werkgever uitgebreid en versterkt. De werkgever is verplicht de informatie over de arbeidsvoorwaarden aan de werknemer te verstrekken. Bijv. is het contract een vast/oproepcontract; de werktijden; de werkplaats(en); deelname aan de pensioenfondsen(pensioenregeling); opzegtermijn; en proeftijdbeding; verplichte scholing etc.
- De kosten van scholing die de werkgever op grond van de wet of de toepasselijk CAO verplicht aan de werknemer moet verstrekken, mag de werkgever niet verhalen op de werknemer.
- Geen verbod op nevenwerkzaamheden, tenzij er sprake is van een rechtvaardigingsgrond. De werkgever moet motiveren of dit verbod op basis van een objectieve rechtvaardigingsgrond is.
- Wet Flexibel werken: de werknemer heeft recht (mits een half jaar in dienst) om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidstijd en werkplek en contractvorm. De werkgever moet binnen een maand reageren op het verzoek. Indien de werkgever niet of niet tijdig reageert, wordt het verzoek van de werknemer geacht te zijn ingewilligd. Voor kleine werkgevers, tot 10 werknemers, geldt een reactietermijn van 3 maanden.
- Bij een oproepcontract dient de werkgever referentdagen vast te leggen. Dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen werken.

Investeert u in uw medewerkers met een scholing?

Elk jaar kan iedere werkende en werkzoekende in Nederland tot € 1000.- STAP-budget subsidie aanvragen voor het volgen van een opleiding. De werkgever kan de studiekosten naast het STAP-budget aanvullen via WKR regeling. Informeer bij ons naar de mogelijkheden.

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief vragen c.q. aan-of opmerkingen heeft, neem gerust contact met ons op. We helpen u graag verder!

De loonafdeling
d&u accountants en adviseurs B.V.
Accountantskantoor Smit B.V.
loonafdeling@du-accountants.nl
050-5258955
Jennifer Hsu en Karin Bos