



Nieuwsbrief loonafdeling d&u en Smit

uitgave 2 2021

De zomervakantie is begonnen, we dachten Covid-19 vrij maar we moeten toch weer voorzichtiger zijn.

Natuurlijk zullen uw werknemers op vakantie gaan. Sommigen onder hen zullen de voorkeur hebben dichterbij huis te blijven, anderen zullen hun vakantie in het buitenland door gaan brengen.

Er zijn veel onduidelijkheden zowel voor de ontwikkeling van Covid-19 zelf, als het beleid in het buitenland over de maatregelen ter bestrijding daarvan.

Hoe dan ook, wij geven u graag informatie over onderwerpen die voor een werkgever van belang kunnen zijn in de vakantietijd. Bijvoorbeeld reiskosten tijdens de vakantie en de opname van vakantiedagen.

We wensen u en uw werknemers een prettige vakantie toe en vooral een goede gezondheid en een veilige thuiskomst.

- Vakantiebijslag (vakantiegeld)

De meeste werknemers bouwen maandelijks 8% vakantiebijslag over het salaris op en deze wordt in de maand mei of juni uitgekeerd. De uitbetaalde vakantiebijslag wordt tegen bijzonder tarief belast, het tarief kunt u op de loonstrook vinden.

Sommige werknemers krijgen maandelijks de vakantiebijslag uitgekeerd, vaak gebeurt dit bij oproepkrachten of parttimers, deze wordt tegen normaal tarief belast wat iets minder hoog is.

Het is verplicht om de vakantiebijslag te verwerken en aan te duiden op de loonstrook, ook als een werknemer all-in loon heeft.

Bij de uitdiensttreding moet men rekening houden met eventueel nog verschuldigde vakantiebijslag.

- Vakantiedagen

Elke werknemer heeft recht op vakantiedagen in een jaar. In de cao staat op hoeveel wettelijke vakantiedagen een werknemer recht heeft. In sommige cao's heeft de werknemer ook recht op bovenwettelijke vakantiedagen.

De geldigheidsduur van wettelijke en/of bovenwettelijke vakantiedagen is verschillend. De opbouw van wettelijke vakantiedagen vervalt na 1 juli van het opvolgende jaar. De opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen geldt voor 5 jaar. Het is van belang dat de werknemer op tijd een signaal krijgt om vakantiedagen op te nemen voordat de opbouw vervallen is.

Indien uw onderneming niet aangesloten is bij een cao, dan geldt voor u een wettelijke bepaling, dat zijn minimaal 20 wettelijke vakantiedagen per jaar bij een fulltime dienstbetrekking.

Ons systeem **HR en Salaris Gemak** met verlof module biedt u goede mogelijkheden om de vakantieregistratie te administreren.

- Werknemer in dienst nemen

Waar let u op wanneer u een nieuwe werknemer in dienst neemt?

Naast de competenties en vaardigheden die aansluiten met de vacature, adviseren wij u om de status van de werknemer te verifiëren.

Bijvoorbeeld heeft de werknemer een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid?

Gaat het om een Wa-jonger? Of heeft hij of zij een school-belemmering? Is hij of zij ouder dan 56 jaar en heeft hij of zij een WW-uitkering?



Na twee maanden in dienst, mag de werkgever de status navragen bij de werknemer, Indien de werknemer dan een doelgroepverklaring aanvraagt, kan de werkgever in aanmerking komen voor LKV (loonkosten voordeel). Let op: Dit moet binnen 3 maanden na indiensttreding aangevraagd worden, anders vervalt het recht op LKV.

Wat legt u in de administratie vast bij een nieuwe indiensttreding?

A: Arbeidsovereenkomst

B: Loonbelastingverklaring werknemer

C. ID-bewijs (kopie paspoort of ID-kaart)

Bovenstaande documenten hebben wij nodig voor de loonverwerking, als u deze documenten in eigen beheer wilt houden, geeft u dan de juiste gegevens aan ons door. Wij zijn niet verantwoordelijk voor het bewaren van deze gegevens voor onze klanten, maar we hebben wel de plicht om te verifiëren en te controleren op de juistheid van de gegevens.

- **Reiskostenvergoeding woon-werk**

Mag de werkgever de vaste reiskosten woon-werk vergoeden terwijl de werknemers thuis werken?

Tot **1 juli 2021** kan de werkgever de vaste reiskosten woon-werk blijven vergoeden, als de werknemer al een onvoorwaardelijk recht voor **12 maart 2020** had.

Vanaf **1 juli 2021** is de werkgever niet meer wettelijk verplicht om de reiskosten door te betalen als de werknemer deze kosten niet maakt.

- **Thuiswerkvergoeding**

Wanneer de werknemer thuis werkt, kan de werkgever een thuisvergoeding onbelast vergoeden. Volgens het CBS is een thuiswerkvergoeding van (netto) € **2,00 per dag** een gebruikelijk bedrag. Conform de regelgeving behoort deze thuiswerkvergoeding tot het loon voor de eindheffing. In de meeste gevallen wordt deze vergoeding meegenomen in de vrije ruimte van de WKR (werkkostenregeling).

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief of andere onderwerpen nog vragen of opmerkingen hebt, neem gerust contact met ons op.

Loonafdeling

Accountantskantoor

Dijksterhuis en Uil B.V.;

Accountantskantoor J.J. Smit B.V.

loonafdeling@du-accountants.nl

050-5258955

Jennifer Hsu

Karin Bos