

ACTIEPUNTEN EIND 2021

voor werkgevers en werknemers

Op naar
betere
tijden



Belastingverlaging
Weer **minder** aftrek

2021

2022

ACTIEPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS



Inhoudsopgave

- 03 Benut verruimde vrije ruimte

- 03 Voorkom eindheffing werkkostenregeling

- 03 Einde versoepeling vaste onbelaste reiskostenvergoeding

- 04 Samenloop reiskosten en thuiswerken

- 04 Einde versoepelde administratieplicht

- 04 Recht op thuiswerken?

- 04 Meer bijtelling emissieloze auto van de zaak

- 05 Kerstpakket in de vrije ruimte

- 05 Vraag S&O-afdrachtvermindering aan

- 05 Einde uitzondering WW-premie bij overwerk

- 05 Toch meer tijd voor aanvraag vaststelling NOW 1.0

- 06 Controleer of voorschotten WIA-uitkeringen correct zijn doorbelast

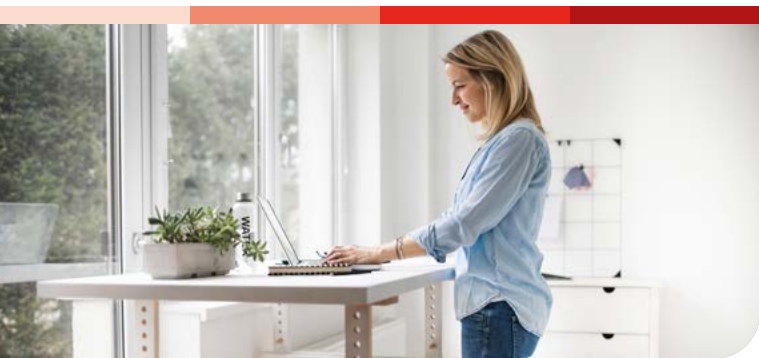
- 06 Bereid u voor op gedifferentieerde premie Aof

- 07 Aangepaste loongrens Whk-premie

- 07 Rookruimte wordt taboe

In deze uitgave is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot 18 november 2021. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. De redactie, de uitgever en de verspreider sluiten bij deze de aansprakelijkheid hiervoor uit. Voor een toelichting kunt u altijd contact met ons opnemen.

ACTIEPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS



Benut verruimde vrije ruimte

De vrije ruimte in de werkkostenregeling bedraagt dit jaar 3% over de eerste € 400.000 loonsom per werkgever en 1,18% over het meerdere. Met de extra vrije ruimte hebt u meer ruimte om eventuele thuiswerkvergoedingen die niet onder de gerichte vrijstellingen vallen, onbelast te vergoeden.

Daarnaast kunt u onder voorwaarden bepaalde thuiswerkgerelateerde kosten onbelast vergoeden, zoals bijvoorbeeld arbovoorzieningen en noodzakelijke ICT-middelen. Bij arbovoorzieningen kunt u denken aan het faciliteren van een ergonomisch verantwoorde werkplek, waaronder een bureaustoel. Onder ICT-middelen valt bijvoorbeeld een noodzakelijke laptop en internet. Maar ook een mobiele telefoon kan onbelast worden vergoed, mits u het gebruik daarvan noodzakelijk acht. Eventueel is het mogelijk dat u een bijdrage voor privégebruik vraagt van uw werknemer.

Terug naar oude regeling

In 2022 geldt weer de oude regeling van vóór de coronacrisis. De vrije ruimte berekent u dan weer op 1,7% over de fiscale loonsom en 1,18% voor een loonsom vanaf € 400.000.

Voorkom eindheffing werkkostenregeling

In januari 2022 moet u beoordelen of u in 2021 de vrije ruimte hebt overschreden. Blijft het totale eindheffingsloon binnen de vrije ruimte, dan hoeft u geen eindheffing aan te geven en te betalen. Wordt de vrije ruimte overschreden, dan betaalt u 80% eindheffing over het verschil tussen de vrije ruimte en het totale eindheffingsloon. De eindheffing geeft u aan in de tweede loonaangifte van 2022. U kunt de eindheffing voorkomen door tussentijds te controleren of u de vrije ruimte niet overschrijdt. Hebt u al in 2021 eindheffing betaald? Dan hebt u achteraf mogelijk te veel of te weinig eindheffing betaald. U corrigeert dit ook in de loonaangifte over het tweede tijdvak van 2022.

Aanwijzen in 2021

U komt alleen voor een vrijstelling binnen de vrije ruimte in aanmerking en u kunt alleen gebruikmaken van de gerichte vrijstelling als u de vergoeding of verstrekking aanwijst als eindheffingsbestanddeel. De Belastingdienst neemt gedurende het kalenderjaar aan dat zo'n aanwijzing heeft plaatsgevonden als de vergoeding of verstrekking niet tot het loon van de werknemer is gerekend. Ontdekt de Belastingdienst de aanwijzing buiten het kalenderjaar, dan zal de vergoeding of verstrekking worden beschouwd als belast loon van de werknemer. De gerichte vrijstellingen en de vrije ruimte zijn dan niet alsnog van toepassing.

⚠ Let op!

Als u een vergoeding geeft of verstrekking doet aan uw werknemers waarbij u voldoet aan de voorwaarden van de betreffende gerichte vrijstelling, neemt de Belastingdienst aan dat u de vergoeding of verstrekking hebt aangewezen. Als u bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding betaalt van maximaal € 0,19 per kilometer, wordt dus aangenomen dat u de vergoeding hebt aangewezen. Vergoedt u meer dan € 0,19, dan moet u het meerdere wel expliciet aanwijzen.

Einde versoepeling vaste onbelaste reiskostenvergoeding

De bestaande versoepeling voor de onbelaste en vaste reiskostenvergoeding is verder verlengd tot **31 december 2021**. Voor reiskosten met een vast en gelijkmatig karakter kunt u een vaste onbelaste vergoeding afspreken met uw werknemers, bijvoorbeeld voor het woon-werktraject. De versoepeling houdt in dat de verandering van het reispatroon van

werknemers door het thuiswerken in 2021 geen gevolgen hoeft te hebben voor de vaste en onbelaste reiskostenvergoeding. Het gaat hier steeds om reiskostenvergoedingen die u vóór 13 maart 2020 (dus vóór de coronacrisis) onvoorwaardelijk aan uw werknemers hebt toegekend.

Actiepunt

U hoeft de vaste en onbelaste reiskostenvergoeding niet aan te passen, maar wilt u de vergoeding wel bijstellen bij een verandering van het reispatroon, dan behoort dit ook tot de mogelijkheden.

Samenloop reiskosten en thuiswerken

Vanaf 1 januari 2022 wordt een nieuwe gerichte vrijstelling voor thuiswerkkosten ingevoerd van € 2 per dag. De vergoeding dekt bijvoorbeeld extra kosten van uw werknemer thuis voor gas- en elektriciteitsverbruik, koffie en/of thee, wc-papier en afschrijvingskosten van een eigen bureau en stoel. De vrijstelling is ook van toepassing als de werknemer een deel van de dag thuiswerkt. Wanneer uw werknemer op een dag zowel thuis als op een vaste werkplek werkt, mag u **niet** én de gerichte vrijstelling voor reiskosten woon-werkverkeer én die voor thuiswerkkosten toepassen.

U kunt voor de thuiswerkkosten ook een vaste vergoeding afspreken. Werkt de werknemer ten minste 128 dagen thuis? Dan kan een vaste maandelijkse vergoeding worden gegeven, alsof de werknemer op 214 dagen per jaar thuiswerkt. Als de werknemer een deel van de week thuiswerkt, dan geldt deze regeling pro rata, net als voor de vaste vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer.

Gevolgen voor reiskosten

Door de invoering van de nieuwe gerichte vrijstelling wijzigt ook de berekening van de vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer. Met ingang van 1 januari 2022 moet u allereerst vaststellen op hoeveel dagen per week de werknemer naar de vaste werkplek zal reizen. Doet een werknemer dat bijvoorbeeld op 3 dagen per week, dan wordt de maximaal gericht vrijgestelde vergoeding gebaseerd op 3/5e van 214 (afgerond 129) reisdagen. Hierbij is niet van belang of u voor de 2 dagen per week waarop wordt thuisgewerkt, al dan niet een gericht vrijgestelde thuiswerkkostenvergoeding geeft.

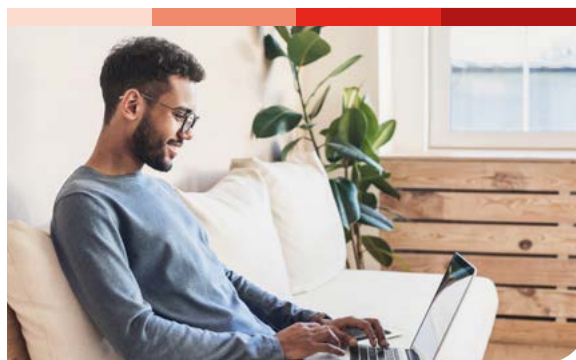
Actiepunten

U zult dus het een en ander moeten aanpassen. Ook als u geen vergoeding geeft voor de thuiswerkkosten. Zorg dat u hiermee tijdig begint.



Einde versoepelde administratieplicht

U heeft allerlei wettelijke administratieve verplichtingen, maar u kunt daar door de coronacrisis niet, niet tijdig of niet geheel aan voldoen. Daarom hanteert de Belastingdienst een soepel beleid, waarbij u bij het niet nakomen van een administratieve verplichting de gelegenheid krijgt om de tekortkoming te herstellen, zodra u dat kunt. Heeft u bijvoorbeeld niet tijdig aan de identificatieplicht voldaan, dan blijft het anoniemtarief achterwege als u de identiteit van de werknemer alsnog vaststelt, zodra u daar in redelijkheid toe in staat bent. Dit beleid eindigt op **31 december 2021**. Vanaf volgend jaar moet u dus weer voldoen aan alle wettelijke administratieve verplichtingen.



Recht op thuiswerken?

Nu er steeds meer thuiswerksituaties zijn ontstaan, vraagt u zich wellicht af in hoeverre uw werknemers een recht hebben op thuiswerken. De huidige wetgeving biedt dit recht niet. Wel kunnen werknemers op grond van de Wet flexibel werken een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats. U kunt dit verzoek echter op elke grond afwijzen. Dit in tegenstelling tot een verzoek tot wijziging van de arbeidsduur of werktijd. Die kunt u uitsluitend afwijzen als u daarvoor een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang hebt.

Wijziging op komst

Er ligt een voorstel bij de Tweede Kamer om een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats op eenzelfde manier te behandelen als een verzoek om aanpassing van de werktijd of arbeidsduur. Als dit voorstel wordt aangenomen, kunt u een verzoek om thuis te werken uitsluitend nog afwijzen in geval u daarvoor een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang hebt.

Meer bijtelling emissieloze auto van de zaak

Het bijtellingspercentage voor een nieuwe elektrische auto van de zaak wordt in 2022 verder verhoogd van 12% naar 16%. De catalogusprijs waarop u dit percentage mag toepassen, wordt in 2022 bovendien verlaagd van maximaal € 40.000 naar € 35.000 en vanaf 2023 zelfs naar € 30.000. Is de catalogusprijs hoger, dan geldt voor het meerdere een bijtellingspercentage van 22%.

Actiepunten

Er geldt wel een overgangsregeling, waardoor u vanaf de eerste tenaamstelling nog 60 maanden de bestaande bijtelling mag hanteren. Gaat u dit jaar nog rijden in een nieuwe elektrische auto van de zaak, dan mag u vanaf de eerste tenaamstelling nog 60 maanden de bestaande bijtelling van 12% hanteren.

Waterstof- en zonnecelauto's

Rijdt u in een auto op waterstof of zonne-energie? Dan geldt de splitsing in het bijtellingspercentage niet voor u. U mag daardoor bij deze auto's over de hele aanschafprijs het lage bijtellingspercentage van 16% (in 2022) toepassen. Deze regeling geldt niet alleen voor werkgevers en werknemers, maar ook voor ondernemers en DGA's die in een auto van de zaak rijden. Ook wordt de invoering van een maximumbedrag in de bijtelling voor deze auto's uitgesteld tot na 2024.



Kerstpakket in de vrije ruimte

U wilt dit jaar uw werknemers mogelijk verrassen met een kerstpakket. U kiest ervoor om het kerstpakket als eindheffingsloon aan te wijzen en brengt de waarde ten laste van de vrije ruimte. Geeft u ook uw gepensioneerde ex-werknemers een kerstpakket, dan hebt u geen keuze maar bent u verplicht om het pakket aan te wijzen en als eindheffingsloon ten laste van uw vrije ruimte te brengen. Maar stel dat u ook de bij u werkzame uitzendkrachten een kerstpakket wilt geven. Mag dat dan ook in de vrije ruimte? Nee, dat kan niet omdat de uitzendkrachten niet uw werknemers zijn maar werknemers zijn van het uitzendbureau. Maar u kunt wel gebruikmaken van een speciale regeling, waarbij u de belastingheffing afkoopt tegen een tarief van de eindheffingsregeling voor niet personeel. Tot een waarde van het kerstpakket van maximaal € 136 is dat tarief 45% en daarboven 75%.

Vraag S&O-afdrachtvermindering aan

Bent een werkgever in de research & development (R&D)? Maak dan gebruik van de Wet Bevordering Speur en Ontwikkelingswerk (WBSO) om uw (loon)kosten te verlagen. Sinds begin november kunt u deze S&O-afdrachtvermindering voor 2022 [aanvragen](#) bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Dit kan niet meer via het loket. Voor het aanvragen hebt u eHerkenning niveau 3 nodig met machtiging 'RVO diensten op niveau 3' of 'Alle diensten op niveau 3'. Besteedt u het doen van de aanvraag uit, dan moet u een ketenmachtiging verstrekken aan de aanvrager. Hij of zij kan dan namens uw bedrijf inloggen bij de RVO om de aanvraag te doen.

In 2022 zijn de tarieven teruggebracht naar het niveau van voor de coronacrisis. De eerste schijf gaat van 40% terug naar 32%. Voor starters gaat het tarief in de eerste schijf van 50% terug naar 40%. De grens van de eerste schijf ligt bij € 350.000 (loon)kosten. Het tarief van de tweede schijf blijft 16%. De verrekening is in 2022 vereenvoudigd. U kunt zelf bepalen hoeveel van het toegekende WBSO-budget u in welk loonaangiftetijdvak wilt verrekenen met uw loonheffingen.

Actiepunt

Begint de periode van het S&O-werk op 1 januari 2022, dan moet u uiterlijk op **20 december 2021** de S&O-afdrachtvermindering hebben aangevraagd bij de RVO.

Einde uitzondering WW-premie bij overwerk

In 2021 leidt substantieel overwerk (meer dan 30%) niet tot een herziening van de WW-premie. Vanaf volgend jaar geldt deze uitzondering niet meer. Inventariseer of u werknemers hebt met veel extra (betaalde) uren of overuren. Als die extra uren de contracturen met 30% of meer overschrijden, moet u de door u in 2022 betaalde lage WW-premie achteraf herzien in de hoge WW-premie. Check daarom tijdig of u aan alle voorwaarden voldoet om de lage WW-premie te mogen toepassen en onderneem waar nodig actie, zodat u volgend jaar niet onnodig de hoge WW-premie moet betalen.

Actiepunt

Zorg dat u tijdig signaleert dat een personeelslid de overwerksgrens dreigt te overschrijden. Een goed salarispakket kan daarin voorzien.

Toch meer tijd voor aanvraag vaststelling NOW 1.0

Hebt u voor 31 oktober jl. een vaststellingsverzoek NOW 1.0 ingediend bij het UWV, maar kon u de benodigde derden- of accountantsverklaring nog niet overleggen? In dat geval krijgt u 14 weken uitstel om dat alsnog te doen. U kunt de derden- of de accountantsverklaring nog tot uiterlijk **6 februari 2022** indienen bij het UWV. Is het u niet gelukt om voor 31 oktober jl. een vaststellingsverzoek aan te vragen? In dat geval krijgt u uiterlijk tot en met **9 januari 2022** de tijd om dat alsnog te doen. Moet u bij uw aanvraag een derden- of accountantsverklaring bijvoegen, maar lukt dat niet voor 10 januari 2022, dan krijgt u daarvoor nog 14 weken de tijd voor.

Actiepunt

Dien tijdig (de aanvulling op) uw vaststellingsverzoek in en voorkom dat u het volledige in voorschot betaalde bedrag van de NOW 1.0 moet terugbetalen.

Betalingsregeling

Het UWV stelt op grond van het vaststellingsverzoek de definitieve NOW-1.0-subsidie vast. Dat kan betekenen dat u een nabetaling krijgt van het UWV. Het kan ook zijn dat u meer NOW 1.0-voorschot hebt gehad, dan waarop u recht hebt. U zult dan (een deel van) het voorschot moeten terugbetalen. Hiervoor geldt de reguliere termijn van zes weken, maar het UWV zal zich coulant opstellen bij het treffen van een betalingsregeling. U kunt hiervoor telefonisch of digitaal contact opnemen met het UWV. U krijgt tot maximaal 5 jaar de tijd om uw terugbetaling te voldoen. Ook is het mogelijk om een betaalpauze in te lassen van maximaal 1 jaar. Betaalt u terug in termijnen, dan zal geen rente in rekening worden gebracht.

Controleer of voorschotten WIA-uitkeringen correct zijn doorbelast

Ziektewet(ZW-)uitkeringen en WGA-uitkeringen worden aan u als werkgever doorbelast. Vanwege de werkachterstanden bij het UWV worden de vanaf 1 januari 2020 ten onrechte- of tot een te hoog bedrag betaalde voorschotten op deze uitkeringen niet van burgers teruggevorderd, als er geen andere uitkering is waarmee die bedragen kunnen worden verrekend. Al aan het UWV terugbetaalde bedragen worden aan burgers teruggestort. De ten onrechte betaalde en niet teruggevorderde uitkeringsbedragen zullen niet aan u worden doorbelast. Dit geldt in elk geval voor de ten onrechte of tot een te hoog bedrag betaalde voorschotten op WIA-uitkeringen in de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022. Daarnaast zijn in 2019 en 2020 als gevolg van fouten van het UWV aan 1.200 mensen bepaalde uitkeringen, waaronder ZW-uitkeringen, dubbel betaald. Ook deze uitkeringen vordert het UWV niet terug. Maar wat betekent dit voor u?

Gevolgen publiek verzekerde werkgever

Als u een publiek verzekerde kleine werkgever bent met een premieloon in 2020 tot en met € 882.500, betaalt u een vaste sectorpremie Werkhervattingskas in 2022. Hierbij zijn de ZW- en WGA-uitkeringen niet van invloed op de individuele werkgever maar wel op het sectorgemiddelde. Het UWV kon bij het vaststellen van de premies in 2022 nog geen rekening houden met ten onrechte of tot een te hoog bedrag of dubbel betaalde maar niet teruggevorderde ZW- en WGA-uitkeringen. Voor de premie in 2023 zal het UWV beoordelen of compensatie (lees: verlaging) van de premie kan plaatsvinden. U hoeft als kleine werkgever zelf niets te doen.

Als u een publiek verzekerde (middel)grote werkgever bent met een premieloon in 2020 vanaf € 882.501, dan kunt u bij ontvangst van de beschikkingen gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2022 in november of december 2021 controleren of er sprake is van ten onrechte of tot een te hoog bedrag betaalde voorschotten of dubbel betaalde ZW- of WGA-uitkeringen. U kunt dit doen door binnen 6 weken na de datum van de beschikking schriftelijk bezwaar te maken bij de Belastingdienst. U vraagt daarbij het instroomoverzicht van uitkeringen op, waaruit blijkt welke uitkeringen aan uw premie 2022 zijn toegerekend. Als u de uitkeringen uit het instroomoverzicht vergelijkt met de eerder door u



ontvangen uitkeringsbeslissing(en), kunt u vaststellen of het wel of niet om een voorschot gaat. Als dat het geval is, kunt u de Belastingdienst schriftelijk informeren dat deze voorschotten niet voor de premie in aanmerking mogen worden genomen.

Gevolgen eigenrisicodragers

Als u een eigenrisicodragers voor de ZW of WGA bent, betaalt u geen premie Werkhervattingskas. Het UWV verhaalt dan maandelijks met een factuur de ZW- en/of WGA-uitkeringen op u. Wilt u weten of hierbij ook voorschotten of dubbel betaalde, maar niet teruggevorderde uitkeringen zijn meegenomen? Controleer dit dan aan de hand van de uitkeringsbeslissingen en brieven die u van het UWV hebt ontvangen. Als dit het geval is, kunt u het UWV schriftelijk verzoeken om de betreffende bedragen aan u te restitueren. Maar er is nog iets bijzonders aan de hand. Uit recente uitspraak blijkt dat het UWV geen wettelijke grondslag heeft om in voorschot betaalde WGA-uitkeringen op eigenrisicodragers voor de WGA te verhalen. Hiertegen is het UWV in verweer gegaan. Maar dat neemt niet weg dat u deze recente uitspraak in uw verzoek om restitutie kunt aanvoeren.

⚠ Let op!

Er is inmiddels een wetsaanpassing in de WIA voorgesteld om aan het verhaal van betaalde voorschotten op WGA-uitkeringen vanaf 1 januari 2022 een wettelijke grondslag te geven. Dat neemt niet weg dat u voorlopig kunt aanvoeren dat het verhaal van voorschotuitkeringen op u in strijd is met de WIA.

Bereid u voor op gedifferentieerde premie Aof

U betaalt voor het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) een basispremie van 7,03% in 2021. Deze basispremie is voor alle werkgevers gelijk. Vanaf het premiejaar 2022 wordt de premie Aof gedifferentieerd in grote en kleine werkgevers met een hoge respectievelijk lage premie. Het verschil tussen de hoge en lage premie mag niet meer dan 2% bedragen.

U bent in het premiejaar 2022 een kleine werkgever als uw premieloon in 2020 niet meer bedroeg dan € 882.500 en u betaalt in dat geval de lage premie. Daarboven bent u vanaf het premiejaar 2022 een grote werkgever en betaalt u de hoge premie. Uit de stukken op Prinsjesdag bleek dat de premie Aof voor 2022 voor kleine werkgevers is geraamd op 5,49% en voor grote werkgevers op 7,20%.

De definitieve percentages voor de premie Aof 2022 worden aan het einde van het jaar bekendgemaakt.

Premiekortingen op komst

In 2022 en in 2023 worden kortingen verleend op de Aof-premie van kleine werkgevers. Er komt waarschijnlijk een structurele korting van 1% en een niet structurele korting van ongeveer 0,67% in 2022 en 0,33% in 2023. De exacte kortingen worden aan het eind van het jaar bekendgemaakt.

Actiepunt

Pas tijdig uw administratie aan op de nieuwe rubrieken voor de premie Aof.

Aangepaste loongrens Whk-premie

De grens van het premieloon tussen kleine en grote werkgevers voor het Aof is vanaf het premiejaar 2022 gelijk aan de gewijzigde grens van het premieloon tussen kleine en middelgrote publiek verzekerde werkgevers bij de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). Die grens voor de premie Whk lag voor het premiejaar 2021 bij een premieloon in 2019 tot en met € 346.000. Dit is 10x het gemiddelde premieloon per werknemer. Voor het premiejaar 2022 wordt die grens verhoogd naar een premieloon in 2020 tot en met € 882.500, wat staat voor 25x het gemiddelde premieloon per werknemer. Als publiek verzekerde kleine werkgever betaalt u een vaste sectorpremie, die onafhankelijk is van de instroom van ZW- en WGA-uitkeringen in uw individuele bedrijf. De uitkeringslasten in de sector waarin u bent ingedeeld, bepalen de vaste sectorpremie. U bent vanaf het premiejaar 2022 een middelgrote werkgever als uw premieloon in 2020 meer bedroeg dan € 882.500 maar niet meer dan € 3.530.000. De instroom van ZW- en WGA-uitkeringen in uw bedrijf werkt dan met een vertraging van 2 jaren deels sectoraal en deels individueel door in uw Whk-premie. Bedroeg uw premieloon in 2020 meer dan € 3.530.000? In dat geval bent u in het premiejaar 2022 een grote werkgever. De instroom van ZW- en WGA-uitkeringen in uw bedrijf werkt dan met een vertraging van 2 jaren volledig door in de Whk-premie van uw bedrijf.

Gevolgen voor de middelgrote werkgever

Bent u een publiek verzekerde middelgrote werkgever in 2021 zonder uitkeringsrisico's en wordt u op basis van uw premieloon in 2020 voor het premiejaar 2022 een kleine werkgever? In dat geval kan de indeling als kleine werkgever voor het premiejaar 2022 een verhoging van uw premie Whk 2022 tot gevolg hebben. Het kan dan een optie zijn om te (laten) beoordelen of u als eigenrisicodragers voor de ZW en/of WGA in de private sector een lagere premie betaalt dan in het publieke bestel en te overwegen om eigenrisicodragers te worden. De eerstvolgende gelegenheid om eigenrisicodragers te worden is per 1 juli 2022. U moet in dat geval uiterlijk 1 april 2022 een aanvraag daartoe bij de Belastingdienst indienen. Had u één of meer uitkeringsrisico's, dan kan de indeling als kleine werkgever juist leiden tot een lagere premie Whk in 2022. De instroom van in 2020 betaalde ZW- en WGA-uitkeringen werkt dan immers niet langer door in de vaste sectorpremie die u vanaf het premiejaar 2022 als kleine werkgever gaat betalen.



Rookruimte wordt taboe

Vanaf 1 januari 2022 mag u geen afgesloten rookruimte meer hebben in uw bedrijf. Als u zich niet houdt aan dit verbod, dan kan de NVWA u een boete opleggen. U kunt nog wel een soort open wachthuisje (abri) op uw bedrijfsterrein plaatsen voor de verstokte rokers in uw bedrijf. Ook kunt u toestaan dat uw werknemers buiten roken op het bedrijfsterrein of bij de ingang. Wilt u uw rookbeleid nog wijzigen voor 2022, treedt dan tijdig in overleg met de werknemersvertegenwoordiging, zoals een ondernemingsraad. Zij heeft instemmingsrecht ten aanzien van het rookbeleid.

CHECKLIST ACTIEPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Benut optimaal de verruimde vrije ruimte

Voorkom eindheffing werkkostenregeling

Wijs in 2021 vergoedingen en verstrekkingen waar nodig uitdrukkelijk aan als eindheffingsbestanddelen en benut optimaal de vrije ruimte en de gerichte vrijstellingen

Bereid u voor op het recht op thuiswerkenn

Einde versoepeling vaste onbelaste reiskosten. Check uw reiskostenvergoedingsregeling

Gaat u in 2022 de nieuwe onbelaste thuiswerkvergoeding betalen? Bereid u voor

Bij samenloop met de vaste onbelaste reiskostenvergoeding pas deze aan

Voorkom dat u vanaf 2022 achteraf de hoge WW-premie moet betalen bij overwerk

Ga dit jaar nog rijden in een nieuwe elektrische auto van de zaak en stel de 12%-bijtelling de komende 60 maanden veilig

Zorg dat u uw kerstpakketten fiscaal juist behandelt

Dien uiterlijk **20 december 2021** uw aanvraag S&O-afdrachtvermindering in als het S&O-werk op 1 januari 2022 begint

Dien (de aanvulling op) uw vaststellingsverzoek NOW 1.0 tijdig in en voorkom dat u uw NOW 1.0-voorschot moet terugbetalen

Neem contact op met het UWV voor een betalingsregeling als u te veel NOW-voorschot hebt ontvangen

Controleer of de voorschotten WIA-uitkeringen juist zijn doorbelast

Bereid u voor op de gedifferentieerde premie Aof

Check of de gewijzigde loongrens voor de premie Werkhervattingskas voor u gevolgen heeft

Bereid uw personeel voor op het rookverbod in uw bedrijf
