



Verbond van Verzekeraars

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kenniscgroep cao

Prinses Beatrixlaan 512
2595 BL Den Haag
Postbus 30206
2500 GE Den Haag
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

15 augustus 2023

Team

MKB MI RAD TEAM 02

Behandeld door

Onze referentie

Verzekeringsbedrijf 2022 - 2023

Betreft: Beoordeling cao Verzekeringsbedrijf 2023

Geachte heer/mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor het Verzekeringsbedrijf, zoals deze voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

Deze cao heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2023. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over circa drie weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking. Uiteraard kunt u ook contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer of per e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Belastingdienst/Kenniscgroep cao

Rapportage beoordeling cao Verzekeringsbedrijf 2023

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2023, 2^e uitgave februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op www.belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao

Datum
15 augustus 2023

Onze referentie
Verzekeringsbedrijf 2022 - 2023

Artikel 2.1.1. De arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel zijn arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en voor bepaalde tijd mogelijk.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage Awf-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 2.1.3 en 2.1.4. Uitzendkrachten

Deze bepalingen gaan over de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 18.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Artikel 3.4.3. Meerwerkvergoeding en artikel 3.4.4. Overwerkvergoeding

Deze artikelen gaan over de meerwerk- en overwerkvergoeding.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 4.1.3. en 11.7. Overgangsregeling arbeidsduur oudere werknemers

Deze artikelen verwijzen naar bijlage 4.1.3. en bevatten een overgangsregeling voor de vermindering van de arbeidsduur voor oudere werknemers.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 van het Handboek. Voor de RVU-heffing geldt een tijdelijke drempelvrijstelling. Ik verwijs u naar paragraaf 21.3.1 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op <https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

Artikel 4.2.2. Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Dit artikel en bijlage 4.2.2. bevatten een aantal randvoorwaarden voor tijd- en plaatsonafhankelijk werken.

In dit verband vraag ik uw aandacht voor het volgende.

- De inrichting van de (thuis)werkplek dient te voldoen aan de Arbonormen.

Sommige fiscale voorzieningen vereisen de aanwezigheid van een werkplek. Of sprake is van een werkplek hangt soms van de specifieke voorziening af. Voor de meeste voorzieningen geldt als werkplek elke plaats waar een werknemer werkt en waarvoor zijn werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk is. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.1 van het Handboek.

Bij een voorziening in de werkruimte in de woning van de werknemer geldt een onderscheid tussen arbovoorzieningen en niet-arbovoorzieningen. Bij arbovoorzieningen gaat het om voorzieningen die direct samenhangen met de verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze voorzieningen vallen onder de gerichte vrijstellingen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek. Bij niet-arbovoorzieningen kwalificeert de werkruimte alleen als werkplek als de werkgever aan kan tonen dat aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning;
- waarover alleen de werkgever op basis van een reële (zakelijke) huurovereenkomst beschikt;
- waarin de werknemer feitelijk werkzaamheden verricht.

Onder een aantal specifieke voorwaarden zijn bepaalde niet-arbovoorzieningen voor een werkplek in de woning van de werknemer gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.8 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao

Datum
15 augustus 2023

Onze referentie
Verzekeringsbedrijf 2022 - 2023

- De werkgever verstrekt voor het inrichten van de werkplek en het thuiswerken een vergoeding en/of middelen. Als voorbeelden worden in de cao genoemd: dagvergoedingen, telefoon en/of internetaansluiting en reiskostenvergoedingen.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,15 per werkdag. Bij samenloop op één werkdag van een thuiswerkvergoeding en een vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is het niet mogelijk om beide vergoedingen voor die dag onder een gerichte vrijstelling te brengen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

- De werkgever verstrekt communicatie- en IT-middelen.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van communicatie- en IT-middelen is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

Artikel 4.2.4. Overwerk en maaltijdvoorziening

Dit artikel gaat over overwerk en de maaltijdvoorziening. De werkgever verstrekt aan de werknemer een maaltijd of geeft een redelijke kostenvergoeding als het overwerk ten minste twee uur duurt na de normale werktijd.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek. Als de werknemer feitelijk geen kosten voor een maaltijd maakt, is er geen ruimte voor een gericht vrijgestelde vergoeding.

Artikel 4.2.5. Ploegendienst en maaltijdvergoeding

In dit artikel staat onder andere dat de werkgever zorgt voor een warme maaltijd of een redelijke kostenvergoeding.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 4.2.4. van de cao.

Artikel 6.3.2. Opleidingsplan en artikel 6.3.3. Opleidingsfaciliteiten

Volgens deze artikelen stelt de werkgever een opleidingsplan op waarbij aandacht wordt besteed aan duurzame inzetbaarheid en de persoonlijke opleidingsplannen van de werknemers. Voor de opleidingsfaciliteiten zijn een aantal uitgangspunten geformuleerd.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep cao

Datum
15 augustus 2023

Onze referentie
Verzekeringsbedrijf 2022 - 2023

verkrijgen van inkomsten uit werk en woning (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao

Artikel 6.4.2. Persoonlijk ontwikkelingsplan

Datum
15 augustus 2023

In artikel staat dat de werkgever aandacht moet hebben voor de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. De werkgever biedt de werknemer (onder andere) de volgende mogelijkheden aan:

Onze referentie
Verzekeringsbedrijf 2022 - 2023

- Loonbaanscan, arbeidsmarktwaardescan en EVC-traject

Een loopbaanscan en een arbeidsmarktwaardescan behoren tot het loon voor de loonheffingen, tenzij zo'n scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaan- en arbeidsmarktwaardescan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

- Second opinion (werkgever vergoed de redelijke kosten ervan)

De kosten die de werkgever vergoedt voor een second opinion over de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer zullen doorgaans tot het loon voor de loonheffingen behoren.

Artikel 6.4.4. Duurzame inzetbaarheidsbudget

Volgens dit artikel reserveert de werkgever een individueel budget van € 750 per werknemer per jaar om de duurzame inzetbaarheid van zijn werknemers te vergroten. Het budget kan worden ingezet voor gerichte trainingen en ontwikkeltrajecten. Ook kan de werknemer een persoonlijk loopbaangesprek, een loonbaanscan of een financiële foto laten maken bij een gecertificeerde adviseur financiën.

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek. Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

Wat betreft de in de cao genoemde voorbeelden, is het volgende van belang voor de loonheffingen:

- Voor het loopbaangesprek en de loonbaanscan verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 6.4.2. van de cao.
- De vergoeding of verstrekking van een financiële foto behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan ervoor kiezen om deze kosten aan te wijzen als eindheffingsloon en onder te brengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Artikel 6.4.6. Voorbereiding op aanstaande pensionering

Volgens dit artikel stelt de werkgever de werknemer een jaar voorafgaand aan het jaar van zijn pensionering in de gelegenheid vier dagen extra verlof te nemen met behoud van salaris voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de pensionering. De kosten van deelname worden tot een maximum van € 1.000 vergoed.

Een vergoeding of verstrekking van een prepensioencursus behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die cursus gericht is op de voorbereiding op een nieuwe levensfase, vergelijkbaar met outplacement. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 6.4.12. Carrièreswitch regeling

Dit artikel en bijlage 6.4.12 van de cao betreffen de duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Gedurende maximaal twee jaar kan de werknemer zijn arbeidsduur per week aanpassen zodat hij tijd heeft om zich te oriënteren op zijn verdere carrière. De werknemer dient ten minste nog 50% van de individuele arbeidsduur te werken en krijgt een aanvulling op zijn inkomen.

De aanvulling op het inkomen, de carrièreswitch-aanvulling, vormt loon voor de loonheffingen.

Artikel 7.1. Keuzesysteem

Volgens dit artikel kan de werknemer via een in de onderneming gehanteerd keuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van

12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding op declaratiebasis in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte. Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao

Datum
15 augustus 2023

Onze referentie
Verzekeringsbedrijf 2022 - 2023

voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep cao

Artikel 9.1. Verhuiskosten

Datum
15 augustus 2023

Volgens dit artikel betaalt de werkgever, als de werknemer op verzoek van de werkgever moet verhuizen, de gebruikelijke en relevante kosten, van bijvoorbeeld transport. Daarnaast geeft hij naar redelijkheid en billijkheid een vergoeding voor alle andere noodzakelijke kosten die de werknemer in verband met zijn verhuizing maakt.

Onze referentie
Verzekeringsbedrijf 2022 - 2023

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.5 van het Handboek.

Artikel 9.2. Uitkering bij overlijden

Volgens dit artikel keert de werkgever bij overlijden van de werknemer aan zijn nabestaanden een netto-uitkering uit gelijk aan driemaal het maandsalaris.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 9.3. Aanvulling WW en WGA

Volgens dit artikel vult de werkgever het 3^e WW-jaar en de WGA aan voor zijn werknemer. De werknemer betaalt zelf de bijdragen voor de aanvulling van het 3^e WW-jaar en de WGA. Verder continueert de werkgever de aansluiting bij Stichting PAWW voor de periode van vijf jaar vanaf 1 oktober 2022.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 10.5. Vakbondscontributie

Ingevolge dit artikel zal de werkgever meewerken aan het fiscaal vriendelijk betalen van de vakbondscontributie.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 11.2. Beloning

In dit artikel staat onder het kopje "vaste kostenvergoeding" dat de werkgever regelmatig en ten minste één keer per jaar nagaat of de vaste kostenvergoeding moet worden aangepast aan de ontwikkeling van het prijsniveau van de kosten.

Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Voor een vaste kostenvergoeding gelden fiscaal diverse aanvullende voorwaarden. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao

Datum
15 augustus 2023

Onze referentie
Verzekeringsbedrijf 2022 - 2023