



**Grote ondernemingen**

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

Groningensingel 21  
6835 EA Arnhem  
Postbus 9001  
6800 DB Arnhem  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Contactgegevens**

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-525

Betreft: Beoordeling cao Groen, Grond en Infrastructuur

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Groen, Grond en Infrastructuur zoals deze voor de periode 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 andere 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 twee 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

## **Rapportage beoordeling cao Groen, Grond en Infrastructuur**

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-525

### **Algemeen**

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

Bij de beoordeling ben ik uitgegaan van het cao-boekje incl. 1<sup>e</sup> ttw per 1 januari 2023 en het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 februari 2023 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Groen, Grond en Infrastructuur.

### **Artikel 1 Definities**

*In dit artikel worden diverse definities genoemd, waaronder een uitzendkracht, en een BBL-leerling.*

#### Uitzendkracht

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 g-rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

#### BBL-leerling

De werkgever past de lage AWf-premie toe voor werknemers met een leerwerkovereenkomst op grond van de BBL. De leerwerkovereenkomst moet door de werkgever, de werknemer en de school zijn ondertekend, gedagtekend en opgenomen in de administratie van de werkgever. Bevat de praktijkovereenkomst, of op de daarmee samenhangende arbeidsovereenkomst van de BBL-werknemer, een uitzendbeding dan is vanaf 2023 de hoge AWf-premie van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

### **Artikelen 1 en 2 Begrippen werkgever en werknemer**

*De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer.*

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

## **Artikelen 5 t/m 7a Arbeidsovereenkomsten en oproepkrachten**

*In de artikelen 5 en 6 zijn nadere regels en uitgangspunten opgenomen met betrekking tot de soort arbeidsovereenkomst en welke gegevens een schriftelijke arbeidsovereenkomst ten minste moet bevatten. In de artikelen 7 en 7a zijn nadere regels en uitgangspunten opgenomen met betrekking tot werknemers die hun AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en oproepkrachten.*

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-525

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.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2 en 2.3 van het Handboek.

Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik ook op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

## **Artikel 11 Einde arbeidsovereenkomst**

*Artikel 11 beschrijft in welke situaties een arbeidsovereenkomst eindigt, welke opzegtermijnen van toepassing zijn en de aanzegplicht bij het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Volgens lid 3, sub e van dit artikel is de werkgever bij niet-tijdige aanzegging een vergoeding verschuldigd.*

De aanzegvergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.3 van het Handboek. Ook als de werknemer de aanzegvergoeding niet claimt behoort deze, omdat deze vorderbaar en inbaar is, tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 9.2 van het Handboek.

Verder wijs ik voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie, zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek.

## **Artikel 15 Loonspecificatie**

*In dit artikel staat opgenomen welke gegevens de werkgever op de loonspecificatie van een werknemer ten minste moet opnemen.*

Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek voor welke gegevens de werkgever met betrekking tot de loonheffingen ten minste op de loonstrook moet vermelden.

#### **Artikel 42 Jubileumuitkering**

*De werknemer ontvangt 1/4 van het bruto maandloon bij het bereiken van een 12,5-jarig dienstverband en 1 bruto maandloon bij het bereiken van een 25-jarig dienstverband.*

Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Een gratificatie bij een 25-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

#### **Artikel 44 Vakantietoeslag**

*De werkgever betaalt de werknemer een vakantietoeslag van 8,33%.*

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

#### **Artikel 46 Afrekening vakantierechten**

*Als de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst meer of minder vakantierechten heeft genoten dan hem op grond van de bepalingen van deze cao toekomen, verrekenen de werkgever en de werknemer het eventueel te veel of te weinig genoten deel op basis van het loon over deze vakantiedagen.*

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

De verrekening in geld van te veel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

#### **Artikel 48 Overwerk**

*De werkgever vergoedt onder voorwaarden maximaal 50% van de overuren in vrije tijd. Op grond van lid 4 van dit artikel verstrekt de werkgever eveneens een maaltijd bij overwerk of wordt de reistijdregeling van artikel 53 toegepast.*

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.

Als de werkgever overwerkuren in vrije tijd compenseert, ontstaat er een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Verder kan de wijze waarop de compensatie plaatsvindt, in tijd of geld, van invloed zijn op het aantal verloonde uren. Het aantal verloonde uren kan onder meer van invloed zijn op het Lage inkomensvoordeel (LIV), het loonkostenvoordeel (LKV) of de herzieningsgrond voor de AWf-premie. Ik verwijs naar de paragrafen 7.2 en 7.3 en hoofdstuk 27 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-525

## **Artikel 52 Reiskosten woning-werk**

*De werkgever betaalt een afstandsvergoeding voor de reiskosten voor woon-werkverkeer uit. Ook is in dit artikel een regeling voor carpoolen opgenomen.*

Een werkgever kan een reiskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Betreft het vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijk reizen), dan is de vergoeding geheel of gedeeltelijk gericht vrijgesteld. Woon-werkverkeer geldt als zakelijk reizen. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

## **Artikel 53 Reistijdenvergoeding**

*Onder voorwaarden betaalt de werkgever een vergoeding voor de reistijd van een werknemer.*

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 54 Verlof en reisvergoeding**

*De werkgever betaalt een vergoeding van reiskosten aan de werknemer die tijdelijk elders gehuisvest is en wegens (weekend)verlof naar zijn woonplaats reist.*

Zie mijn opmerkingen bij artikel 52 van deze cao.

## **Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding**

*De werkgever is verplicht om de werknemer beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen en ervoor te zorgen dat deze regelmatig afdoende worden gereinigd. Daarnaast stelt de werkgever aan de werknemer drie werkpakken per jaar ter beschikking of betaalt hij een vergoeding voor de slijtage van de kleding van de werknemer. Tot slot verstrekt de werkgever twee paar werkschoenen aan de werknemer.*

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Eén van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijst ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-525

### **Artikel 57 Telefoonvergoeding**

*De werkgever stelt een mobiele telefoon ter beschikking of vergoedt de kosten ervan. Het gebruik van de telefoon is uitsluitend bedoeld voor zakelijke doeleinden.*

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van een mobiele telefoon 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 cafetarieregeling.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek voor een nadere toelichting met betrekking tot het noodzakelijkheids criterium.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

### **Artikel 58 Huisvesting**

*Als de werknemer vanwege de afstand niet elke avond naar zijn woning terug kan keren, regelt de werkgever in overleg met de werknemer passende huisvesting. Voor kleine verteringen tijdens de reis en huisvesting betaalt de werkgever een verblijfsvergoeding per dag uit of neemt de werkgever de kosten volledig voor zijn rekening.*

De vergoeding of de verstrekking van (de kosten van) huisvesting is gericht vrijgesteld als het de kosten van tijdelijk verblijf betreft. Voor de vergoeding of verstrekking van maaltijden en kleine verteringen geldt dit ook, als deze deel uitmaken van de kosten van tijdelijk verblijf. Ik verwijs naar de paragrafen 22.1.1 en 22.1.2 van het Handboek.

### **Artikelen 59 en 60 Vakantiedagen**

*Deze artikelen omvatten het recht op vakantie en verlof van een werknemer en nadere rechten en voorwaarden bij opname ervan.*

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

### **Artikelen 62 en 66 tot en met 69 Diverse verlofrechten**

*De werknemer heeft onder voorwaarden recht op verlof bij kort verzuim, zwangerschaps-, bevallings- en adoptie-, ouderschaps-, geboorte- en zorgverlof.*

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-525

## **Artikel 64 Prepensioneringsverlof**

*De werknemer van 58 jaar en ouder heeft recht op onbetaald verlof voor maximaal 5 dagen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensioen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.*

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 65 Scholing**

*De werknemer heeft recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. Hij heeft het recht om de scholing bij de werkgever aan te vragen. Op bedrijfsniveau kunnen afspraken worden gemaakt over de terugbetaling van scholingskosten.*

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 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 en de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl)<sup>1</sup>.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie paragraaf 4.9.2 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: [wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29](https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29)).

## **Artikel 70 Betalingen bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht**

*Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.*

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit (gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking.

Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Op de doorbetaling van het salaris, het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zwv bedraagt in deze situaties 6,68%. Ik verwijs naar de paragraaf 8.2 van het Handboek.

Voor de werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt en de gevolgen voor de loonheffingen, verwijs ik naar paragraaf 18.21 van het Handboek.

<sup>1</sup>

[www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures\\_en\\_publicaties/cao\\_beoordelingen/scholingskosten-in-de-loonheffingen](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/cao_beoordelingen/scholingskosten-in-de-loonheffingen)

### **Artikel 73 Gemoedsbezwaren**

*De werkgever is niet gerechtigd om premies ZW, WAO en WIA in te houden bij de gemoedsbezwaarde werknemer.*

Als een werknemer wegens gemoedsbezwaren een ontheffing van de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen heeft van de Sociale Verzekeringsbank, gelden speciale regels voor de werkgeversbijdragen. De werkgever betaalt premieervangende loonbelasting in plaats van de premies werknemersverzekeringen en verwerkt deze op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen als bij een niet-gemoedsbezwaarde werknemer. Ik verwijs naar Hoofdstuk 28 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-525

### **Artikelen 74 en 75 Maatwerkregeling arbodienstverlening en Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

*De werkgever dient een beleid te hebben op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie. Desgewenst kan de werkgever aansluiten bij het branchepakket van een verzekeraar. Indien de werkgever kiest voor het branchepakket dan voldoet hij aan de wettelijk eis dat hij beschikt over een bedrijfsarts voor medische beoordelingen, (vrijwillige) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO), aanstellingskeuringen en het houden van een arbeidsomstandighedenspreekuur.*

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek en het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:29 waarin nader wordt ingegaan op een PAGO en een PMO.<sup>2</sup>

Onder voorwaarden is een nihilwaardering van toepassing op het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Ik verwijs eveneens naar het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:29.

### **Artikel 81 Vakbondsfaciliteiten**

*De werknemer kan de werkgever verzoeken om een bruto loonbestanddeel te ruilen voor een netto vergoeding voor 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.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasyteem. 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.

<sup>2</sup> Ga naar kennisgroepen.belastingdienst.nl en vul "KG:204:2022:29" in als zoekterm.  
[kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg204202229-preventief-medisch-onderzoek-onbelast/](https://kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg204202229-preventief-medisch-onderzoek-onbelast/)



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: [wetten.overheid.nl/BWBR0040428/](https://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/)).

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-525

Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze 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).

#### **Artikel 82 Pensioenregeling**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

#### **Artikel 83 Stichting Colland Arbeidsmarkt**

*De werkgever en werknemer zijn premie verschuldigd aan het fonds Colland Arbeidsmarkt. Dit fonds subsidieert onder andere scholing.*

Onder voorwaarden kan de verplichte werknemersbijdrage aan de Stichting Colland Arbeidsmarkt als negatief loon in mindering worden gebracht op het brutoloon van de werknemer. Ik verwijs naar het Kennisgroepstandpunt met het kenmerk KG:204:2022:8.<sup>3</sup>

#### **Artikel 85 Seniorenregeling**

*De werknemer kan van de leeftijd van 60 jaar gebruik maken van een seniorenregeling, waarbij hij voor 80% gaat werken tegen 90% van zijn loon en hij voor 90% pensioen opbouwt. Drie jaar voor de AOW-gerechte leeftijd kan de werknemer onder voorwaarden gebruik maken van een seniorenregeling waarbij hij voor 60% gaat werken tegen 85% van zijn loon en hij voor 85% pensioen opbouwt.*

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uitreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een pseudo-eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 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 [centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/](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).

Inhoudelijk heb ik de seniorenregeling niet nader beoordeeld.

<sup>3</sup> Ga naar kennisgroepen.belastingdienst.nl en vul "KG:204:2022:8." in als zoekterm.  
[kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg20420228-eigen-bijdrage-werknemer-aan-cao-fonds/](https://kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg20420228-eigen-bijdrage-werknemer-aan-cao-fonds/)