



De Nederlandse Veiligheidsbranche

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Datum

7 januari 2021

Team

Unit 2 non profit

Onze referentie
2020-517

Betreft: Beoordeling cao Particuliere Beveiliging 1 juli 2018 – 30 juni 2023

Geachte heer,

In het besluit van 30 april 2019, nr. 4229, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao Particuliere Beveiliging algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2023.

De bepalingen in 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 ontlenen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2020. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus – kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2020 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**
Kantoor Amsterdam

Artikel 8 Keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden

Volgens dit artikel kunnen op ondernemingsniveau afspraken worden gemaakt over een keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden.

Datum

7 januari 2021

Onze referentie

2020-517

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 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 kostenvergoeding 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 voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Artikel 9 Uitzendkrachten / payrollers

Dit artikel gaat over de rechten van uitzendkrachten/payrollers.

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 16.19 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Artikel 10 Ongevallenverzekering

Volgens dit artikel is de werkgever verplicht een collectieve ongevallenverzekering met 24-uursdekking af te sluiten voor zijn werknemers. Deze verzekering geeft de werknemer na een ongeval het recht op een eenmalige uitkering van tenminste één keer het jaarloon bij overlijden en bij algehele blijvende invaliditeit maximaal anderhalf keer het jaarloon.

Als de werkgever een levensverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Afhankelijk van de vormgeving behoort de aanspraak of de eventuele uitkering geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen.

Een eenmalige uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval is tot maximaal driemaal het loon over een maand vrijgesteld. De vrijstelling geldt als 1 van de volgende personen overlijdt:

- de werknemer
- degene die in het (voorafgaande) kalenderjaar de fiscale partner is van de werknemer
- de eigen kinderen of pleegkinderen

Zie paragraaf 19.2.1 voor meer informatie over het loon over een maand.

Als de uitkering hoger is dan driemaal het loon over een maand, hoort het meerdere tot het loon. Hierop is dan de tabel bijzondere beloningen van toepassing. De werkgever mag dit loon niet als eindheffingsloon aanwijzen (zie paragraaf 8.1.3), omdat het loon uit vroegere dienstbetrekking is. De werkgever mag dit loon in 1 uitzonderingssituatie wel als eindheffingsloon aanwijzen, namelijk als hij de werknemer daarnaast ook nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking betaalt, en als aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan.

Een eenmalige uitkering bij invaliditeit als gevolg van een ongeval hoort tot het loon (zie paragraaf 19.2.1).

Voor de behandeling van de aanspraak verwijs ik naar de paragrafen 19.1.6, 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 7.3.3, 9.2.3 en 15.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij dat met zijn inspecteur afstemmen.

Artikel 12 Aangaan arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd aangegaan.

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 15 Stage/stagiair

Volgens dit artikel is de stagiair degene die zonder arbeidsovereenkomst praktijkervaring als beveiliger opdoet bij de werkgever. In de stageovereenkomst wordt onder andere vastgelegd welke vergoedingen de stagiair ontvangt.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

Artikel 42A t/m 42C Eindejaarsuitkering 2018 / 2020

Volgens deze artikelen ontvangt de werknemer die op 31 december van het desbetreffende jaar in dienst is van de werkgever een eenmalige eindejaarsuitkering van 2,01%.

De eindejaarsuitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**
Kantoor Amsterdam

Datum

7 januari 2021

Onze referentie

2020-517

Artikel 43 Functiewaarneming

Volgens dit artikel heeft de werknemer die een hoger ingedeelde functie waarneemt gedurende de tijd van de waarneming recht op een toeslag op zijn basisuurloon.

De toeslag voor functiewaarneming behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 44 Beloning bijzondere uren

Volgens dit artikel moet de werkgever voor het verrichten van arbeid tijdens bijzondere uren een toeslag op het basisuurloon betalen.

De toeslag voor werken op bijzondere uren behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 45 Beloning feestdagen

Volgens dit artikel heeft de werknemer die al dan niet op afroep arbeid verricht op een feestdag recht op een toeslag op het basisuurloon.

De toeslag voor werken op een feestdag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 46 Beloning overwerk

Volgens dit artikel heeft de werknemer over overwerk recht op een toeslag van 50% over het basisuurloon.

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 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 47 Verschuivingstoeslag

Volgens dit artikel heeft de werknemer recht op een verschuivingstoeslag over de tijd buiten het tijdvak of gepubliceerde dienst zoals bedoeld in artikel 21 lid 1 of lid 3.

De toeslag voor verschoven diensten behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 52 Reisvergoeding

In dit artikel staan de regels voor de vergoeding van reiskosten.

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 € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 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 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Vergoedingen voor reiskosten naast € 0,19 per kilometer zijn loon. Dat zijn bijvoorbeeld vergoedingen voor parkeer- en tolgelden, voor (extra) afschrijving en slijtage van de auto, voor extra brandstofverbruik door een aanhangwagen of voor schade aan de auto.

De werkgever kan de werkelijke kosten voor vervoer per veerpont vergoeden als dit vervoer openbaar vervoer is (zie paragraaf 21.2). Hij geeft dan geen vergoeding van € 0,19 per kilometer voor de afstand met de veerpont.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**
Kantoor Amsterdam

Datum
7 januari 2021

Onze referentie
2020-517

Is het vervoer per veer geen openbaar vervoer, dan is de vergoeding hiervoor naast € 0,19 per kilometer loon.

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**
Kantoor Amsterdam

Artikel 53 Maaltijdvergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer op declaratiebasis recht op een maaltijdvergoeding als de dienst aanvangt voor 13.00 uur en eindigt na 19.00 uur, of als na aanvang van de dienst blijkt dat deze ten minste twee uur langer is dan was vastgesteld.

Datum
7 januari 2021

Onze referentie
2020-517

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 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 55 Consignatievergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer aan wie een consignatie zoals bedoeld in artikel 35 is opgelegd recht op een consignatievergoeding.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 56 Hondenvergoeding

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer die beveiligingsdiensten moet verrichten met een hond een toeslag, een vaste kostenvergoeding of een kostenvergoeding op declaratiebasis en een lening voor de aanschaf van een hond.

De toeslag behoort tot het loon.

Een vaste vergoeding voor de kosten verbonden aan het werken met honden behoort in beginsel tot het loon. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat er fiscaal sprake is van een onbelaste kostenvergoeding.

Er zijn twee situaties te onderscheiden:

a) De hond is eigendom van de werkgever. De werkgever stelt de hond ter beschikking aan de werknemer. De kosten van de hond zijn kosten van de werkgever. De werkgever kan de kosten onbelast vergoeden als intermediaire kosten. Het eventuele privégenot van de hond is onbelast als voldaan wordt aan de voorwaarde van nagenoeg geheel zakelijk gebruik. Het privégenot is dan nihil als de werknemer de hond vrijwel elke werkdag voor het werk gebruikt.

b) De hond is eigendom van de werknemer. De kosten van de hond zijn alleen onbelast te vergoeden na aanwijzing als eindheffingsloon en onder de voorwaarde van nagenoeg geheel zakelijk gebruik. Of daarvan sprake is, is ter beoordeling van de inspecteur van de werkgever. Ik verwijs verder naar de paragrafen 20.1.1 en 20.1.2 van het Handboek.

Nb 1. In het geval de werkgever de eigendom van de hond aan de werknemer overdraagt, behoort de waarde van de hond tot het loon. De werkgever kan ook dit loon aanwijzen als eindheffingsloon.

Nb 2. In tegenstelling tot de tekst van de cao is de werkgever tegenover de Belastingdienst verantwoordelijk voor het aantonen van de hoogte van de kosten.

Een vaste kostenvergoeding dient onder meer, voorafgaand aan de betaling, afzonderlijk te zijn vastgesteld. Daarbij geldt dat een vaste kostenvergoeding voor intermediaire kosten en voor kosten waarvoor een gerichte vrijstelling geldt, gebaseerd moet zijn op een daaraan voorafgaand onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten. Dit is een wettelijke voorwaarde. Hiervoor is geen verzoek van de inspecteur vereist. Als dit kostenonderzoek niet heeft plaatsgevonden is de vergoeding belast. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Voor nadere afstemming kan de werkgever contact opnemen met zijn inspecteur.

Bij personeelsleningen voor de aanschaf van een hond is het rentevoordeel belast. De werkgever berekent het rentevoordeel door een marktconform percentage van het geleende bedrag te nemen. Als de werknemer rente heeft betaald, trekt de werkgever het betaalde rentebedrag af van het marktconforme rentebedrag.

Dit rentevoordeel is belast loon van de werknemer, tenzij de werkgever het aanwijst als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.5 van het Handboek.

De kwijtschelding van de lening bij vroegtijdig overlijden van de hond vormt op het moment van kwijtschelding loon voor de loonheffingen. De werkgever kan het kwijtgescholden bedrag eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 8.1.3 van het Handboek.

Artikel 57 Stomerijvergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer ten minste een keer per vier weken recht op een vergoeding op declaratiebasis van de kosten van het chemisch reinigen van zijn uniformkleding.

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. Een 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 geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 58 Verblijfskosten

Volgens dit artikel worden de verblijfskosten, inclusief maaltijden, door de werkgever vergoed als er sprake is van een overnachting in opdracht van de werkgever.

Vergoedt of verstrekt de werkgever kosten van tijdelijk verblijf, dan is deze vergoeding of verstrekking mogelijk gericht vrijgesteld. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

Maaltijden als onderdeel van tijdelijke verblijfskosten zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs hiervoor naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 59 Jubileumvergoeding

Volgens dit artikel verstrekt de werkgever bij een dienstverband van 25 of 40 jaar een jubileumvergoeding. Het bruto salaris wordt netto uitgekeerd voor zover de fiscale regeling dat toelaat.

Bij contractwisseling worden voor de bepaling van de jubileumvergoeding de van toepassing zijnde dienstjaren bij de vorige werkgever meegenomen naar de nieuwe werkgever.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband behoort tot het loon voor de loonheffingen. Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Voor de vaststelling van de diensttijd gaat de werkgever uit van de dienstjaren van de werknemer bij de werkgever. De werkgever kan ook rekening houden

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**
Kantoor Amsterdam

Datum
7 januari 2021

Onze referentie
2020-517

met dienstjaren bij een eerdere werkgever van de werknemer. Dat kan als dat maatschappelijk gebruikelijk is, bijvoorbeeld als de werkgevers dezelfde cao hebben. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**
Kantoor Amsterdam

Artikelen 60 en 61 Studiekosten verplichte opleiding en terugbetaling van studiekosten

Volgens artikel 60 is de werkgever ervoor verantwoordelijk de werknemer een opleiding te geven zodat deze in staat is zijn (toekomstige) functie uit te oefenen. De kosten van inschrijfgeld, lesgeld en examengeld worden door de werkgever vergoed. De reiskosten worden conform artikel 52 vergoed.

Artikel 61 gaat over het terugbetalen van de kosten van een verplichte opleiding aan de werkgever als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Datum

7 januari 2021

Onze referentie

2020-517

Vergoedingen 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. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 63 EHBO / BHV

Volgens dit artikel kunnen werkgevers aan werknemers die op 1 januari 2003 in het bezit zijn van een EHBO- of BHV-diploma, werknemers die verplicht worden een EHBO- of BHV-diploma te halen of werknemers die vrijwillig het EHBO-diploma willen behalen de kosten van inschrijfgeld, lesgeld, examengeld en reiskosten betalen.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
 - de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
 - de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.
- Het gaat bijvoorbeeld om een EHBO-cursus die in redelijkheid deel uitmaakt van het arboplan. Dit geldt ook voor herhalingscursussen en bijscholing in verband met het EHBO-diploma.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 69 Buitengewoon verlof en kort verzuim

In dit artikel worden diverse mogelijkheden van buitengewoon verlof en kort verzuim benoemd. In lid 4 onderdeel J wordt benoemd dat werknemer in de drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd recht heeft op verlof met behoud van loon voor het bijwonen van cursussen als voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursussen tot een maximum van vijf dagen.

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 19.1.3 van het Handboek.

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 20.1.3 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 79 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 80 Overige regelingen ten behoeve van oudere werknemers

Volgens lid 4 van dit artikel hebben werknemers van 55 jaar en ouder op verzoek elke twee jaar recht op een medische keuring op kosten van de werkgever.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
 - de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
 - de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.
- Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Het gaat bijvoorbeeld om verplichte medische keuringen, een geneeskundig of arbeidsgezondheidskundig onderzoek, een second opinion of een griep prik in het kader van preventie- en verzuimbeleid.

Artikel 102 Vakbondswerk in de onderneming

Volgens lid 3 kunnen de leden van de vakbonden gebruik maken van de fiscale faciliteiten van de huidige belastingwetgeving. De werkgever zal hieraan zijn medewerking verlenen voor zover de fiscale regeling geldt.

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

Protocol IX Generatiepact

Met ingang van loonperiode 1 2020 wordt een 80-90-100- regeling ingevoerd.

Een regeling ingevolge welke de jaarlijkse arbeidsduur ten opzichte van de jaarlijkse arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar met ten hoogste 50% wordt verminderd, wordt niet aangemerkt als een regeling voor vervroegde uittreding. Dit is niet van toepassing als:

- a. de arbeidsduur meer dan 50% lager is dan de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, of
- b. anders dan als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid of jaarlijks vakantieverlof, per week minder dan 50% van de arbeidsduur per week zoals die gold in het laatste kalenderjaar, bedoeld in onderdeel a, feitelijk pleegt te worden gewerkt.

Hoofdstuk 15 Verbijzonderde regeling arbeidsvoorwaarden luchthavenbeveiliging

Artikel 2 Parkeerkosten

De werkgever vergoedt de parkeerkosten als het openbaar vervoer niet toereikend is en de werknemer daardoor is aangewezen op eigen vervoer.

Vergoedingen voor reiskosten die de werkgever naast de € 0,19 per kilometer betaalt, zijn loon. Dat zijn bijvoorbeeld vergoedingen voor parkeer- en tolgelden, voor (extra) afschrijving en slijtage van de auto, voor extra brandstofverbruik door een aanhangwagen of voor schade aan de auto. Gebruiken de werknemers een parkeergelegenheid in de omgeving van de werkplek? Dan maakt deze deel uit van de werkplek als de werkgever verantwoordelijk is voor die parkeergelegenheid. Dat wil zeggen dat een werknemer de werkgever met succes aansprakelijk kan stellen als door diens nalatigheid bijvoorbeeld de auto van de werknemer beschadigd raakt. Als de werkgever deze parkeergelegenheid ter beschikking stelt, waardeert hij deze op nihil. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.1 van het Handboek.

Artikelen 3 en 4 Schoenen en gehoorbescherming

Volgens artikel 3 kan een werknemer een keer per twee jaar een verzoek indienen voor arbo-technisch verantwoorde schoenen.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**
Kantoor Amsterdam

Datum

7 januari 2021

Onze referentie

2020-517

Volgens artikel 4 stelt de werkgever arbo-technische gehoorbescherming aan de werknemer ter beschikking als dit voor de uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk is.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen over arbo-voorzieningen bij artikel 63 van deze cao.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**
Kantoor Amsterdam

Datum
7 januari 2021

Onze referentie
2020-517