



Vereniging Nederlandse Gemeenten

Grote ondernemingen

Kantoor Amsterdam

Kennisgroep cao

Kingsfordweg 1
1043 GN Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Datum

30 november 2024

Onze referentie

24025-527

Betreft:

Cao Gemeenten 2024-2025

Geachte,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Gemeenten zoals deze voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025 is overeengekomen.

De bepalingen uit 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 ontlelen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2024. 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 Gemeenten 2024-2025

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie april 2024 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
30 november 2024

Onze referentie
24025-527

Artikel 2.3 Medische keuring

De werkgever betaalt de kosten van de medische keuring als die voor een bepaalde functie noodzakelijk is.

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.

Artikel 2.5 Vakantiekrachten

Dit artikel bevat regels voor vakantiekrachten.

Werkgevers mogen voor vakantiekrachten, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 18.16 van het Handboek.

Artikel 2.6 Payrollwerknemer

Dit artikel bevat regels voor het inlenen van payrollwerknemers.

Payrollwerknemers zijn in beginsel in echte dienstbetrekking bij de uitlener (het payrollbedrijf) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het payrollbedrijf 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 payrollwerknemer 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 2.8 Werkervaringsplaats en artikel 2.9 Stageovereenkomst

Deze artikelen bevatten regels voor de arbeidsverhoudingen met stagiairs en degenen die werkervaring opdoen op een werkervaringsplaats, de "wep-ers".

In fiscaal opzicht is er geen verschil tussen een stagiair en een wep-er.

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 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik ook naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
30 november 2024

Onze referentie
24025-527

Een eventuele kostenvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. Mogelijk kan de werkgever (een deel van) de kostenvergoeding als eindheffingsloon aanwijzen en gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1 van het Handboek.

Artikel 2.10 Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken AOW-leeftijd

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Werkgever en werknemer kunnen in overleg afzien van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Voor 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. De werkgever betaalt geen premies werknemersverzekeringen meer over het loon dat genoten wordt vanaf de 1e dag van de kalendermaand waarin de werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Deze werknemer is na het bereiken van de AOW-leeftijd wel verzekerd voor de ZW, maar de werkgever betaalt hiervoor geen premie. Voor de Zorgverzekeringswet geldt dat de werkgever over loon uit tegenwoordige dienstbetrekking ook na het bereiken van de AOW-leeftijd de werkgeversheffing verschuldigd is.

Artikelen 3.8 t/m 3.16 Salaristoelagen

Alle salaristoelagen benoemd in deze paragraaf behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.17 Jubileumuitkering

De werknemer heeft recht op een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever. Onder voorwaarden heeft de werknemer tevens, naar rato, recht op zo'n uitkering als hij die binnen vijf jaar na ontslagdatum gekregen zou hebben. Het artikel bevat bepalingen over de grondslag voor de jubileumuitkering.

Een eenmalige gratificatie bij het bereiken van een diensttijd van ten minste 25 of 40 jaar is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De werkgever kan de werknemer zo'n gratificatie geven na ten minste 25 dienstjaren en opnieuw na ten minste 40 dienstjaren. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Een jubileumuitkering bij een dienstverband van 50 jaar en de uitkering naar rato bij ontslag behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Voor het bepalen van de diensttijd mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gebruikelijk is mag de werkgever ook rekening houden met dienstjaren bij andere werkgevers, bijvoorbeeld binnen een concern of als dezelfde cao geldt. Er zijn werkgevers die de diensttijd berekenen door uit te gaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. Dit volgt de Belastingdienst als de werkgever hierbij een bestendige gedragslijn heeft, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en de werkgever dit desgevraagd aannemelijk maakt.

De fiscaal in aanmerking te nemen grondslag voor de uitkering kan afwijken van de in de cao voorgeschreven berekening. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 3.20 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

De werknemer die werkzaamheden verricht als bedrijfshulpverlener of EHBO'er of lid is van een anti-agressie-interventieteam ontvangt jaarlijks een vergoeding van € 220.

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Artikel 3.21 Reis- en verblijfkostenvergoedingen en artikel 3.22 Reiskostenvergoeding woon-werk

Datum
30 november 2024

Volgens artikel 3.21 stelt de werkgever een regeling vast voor vergoeding van reis- en verblijfkosten voor reizen die de werknemer voor de werkgever heeft gemaakt. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief. Volgens artikel 3.22 kan de werkgever een regeling voor vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer vaststellen.

Onze referentie
24025-527

Reiskostenvergoedingen

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 € 0,23 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,23 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.

Verblijfkostenvergoedingen

De werkgever kan de vergoeding voor kosten van tijdelijk verblijf geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon en mogelijk een gerichte vrijstelling toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

Artikel 3.22a Vergoeding hybride werken

De werknemer krijgt onder voorwaarden een vergoeding hybride werken voor iedere dag dat hij thuis werkt. Deze vergoeding bestaat uit een thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto en een internetvergoeding van € 0,85 netto. De werknemer heeft ook recht op een vergoeding voor hybride werken als hij op een dag thuiswerkt en diezelfde dag tevens een dienstreis maakt zoals bedoeld in artikel 3.21 van de cao.

Thuiswerkvergoeding

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,35 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.

Internetvergoeding

Een vergoeding voor internetgebruik dat thuis plaatsvindt kan ook kwalificeren als een noodzakelijke voorziening. De werkgever moet aannemelijk maken dat het internetgebruik noodzakelijk is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en de voorziening mag geen onderdeel uitmaken van een cafetariaregeling. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

De internetvergoeding is bedoeld als vaste vergoeding voor het gebruik van internet thuis. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

De gerichte vrijstelling is niet van toepassing op vaste vergoedingen 'in geval aan deze vergoedingen geen onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten ten grondslag ligt'. De wet geeft niet expliciet aan op welke wijze een werkgever dit onderzoek moet uitvoeren.

Omdat het in dit geval regelmatige kosten betreft en het aantal aanbieders beperkt is, kan de werkgever volstaan met een onderzoek naar de prijzen die internetproviders in rekening brengen voor het internetabonnement dat hij noodzakelijk acht. Een eigen bijdrage voor privégebruik van een internetabonnement hoeft geen belemmering te vormen voor toepassing van de gerichte vrijstelling voor noodzakelijke voorzieningen.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
30 november 2024

Onze referentie
24025-527

Artikel 3.24 Tegemoetkoming collectieve zorgverzekering

De werknemer heeft recht op een jaarlijkse tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.

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

Artikelen 4.1 t/m 4.6 Individueel Keuzebudget

De werknemer heeft recht op een Individueel Keuzebudget (hierna IKB). De werknemer ontvangt naast het salaris maandelijks een bedrag (budget) ter besteding aan bepaalde doelen, zoals extra verlof, extra inkomen of bepaalde opleidingen. De werknemer kan ook maandelijks kiezen om zijn IKB te reserveren. De werkgever betaalt het IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed uit bij de salarisbetaling van december.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem of via een IKB. 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, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

Artikelen 6.1 t/m 6.18 Vakantie en verlof

In dit hoofdstuk is het recht op vakantie, verlof en verlofsparen geregeld.

Aanspraken op vakantie- en compensatieverlof 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

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.

Datum
30 november 2024

Onze referentie
24025-527

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 een pseudo-eindheffing verschuldigd van 52% over de uitkeringen uit deze regeling, de werkgeversbijdragen en de -premies. Deze pseudo-eindheffing is verschuldigd naast de gewone loonheffingen over de uitkeringen uit een RVU. 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/. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

Artikel 6.14 Onbetaald verlof

Volgens het negende lid van dit artikel blijft tijdens het onbetaald verlof het verhaal van de pensioenpremies voor de werkgever en werknemer gelijk aan het bedrag dat volgens het Pensioenreglement verschuldigd is.

Duurt het onbetaald verlof langer dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.

Als een werkgever (een deel van) de pensioenpremies ten behoeve van de werknemer aan de pensioenverzekeraar afdraagt behoort deze vergoeding niet tot het loon voor de loonheffingen. De pensioenpremie die de werkgever op het loon van de werknemer inhoudt ter afdracht aan de pensioenverzekeraar mag hij op het fiscale loon in mindering brengen. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.6 van het Handboek.

Artikelen 7.1 en 7.3 Salaris bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

Deze artikelen regel het recht op doorbetaling van salaris bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.

Doorbetaling bij volledige 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. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling 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 Zvw bedraagt in deze situatie 6,57%. Dit geldt eveneens als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,32%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Doorbetaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
30 november 2024

Onze referentie
24025-527

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 104 weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 104 weken is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit geldt eveneens als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,32%.

Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 7.5 Tegemoetkoming kosten arbeidsongeschiktheidsverzekering

De werknemer met een arbeidsongeschiktheidsverzekering krijgt een tegemoetkoming in de kosten van maximaal €10 per maand als de werknemer de verzekeringspolis aan de werkgever verstrekt.

De tegemoetkoming in de kosten is loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding ook als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 8.2 Volgen van een noodzakelijke opleiding

De werkgever betaalt de kosten van de opleiding als deze opleiding voor een functie noodzakelijk is.

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 (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

Artikel 8.6 Loopbaanadvies

De werknemer krijgt op zijn verzoek na elke periode van 36 maanden loopbaanadvies. Hij kan dat loopbaanadvies vragen aan een door de werkgever aangewezen deskundige binnen of buiten de organisatie.

Een loopbaanadvies behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij dat advies deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als het advies 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 loopbaanadvies 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.

Artikelen 10.1 t/m 10.19 Uitkeringen

In de eerste drie paragrafen van dit hoofdstuk zijn het recht op een aanvullende uitkering, het recht op een na-wettelijke uitkering en het recht op een reparatie-uitkering geregeld.

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
30 november 2024

Onze referentie
24025-527

Wat betreft de rechten op de na-wettelijke uitkering en op de reparatie-uitkering merk ik het volgende op. Aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge de WW en WGA behoren niet tot het loon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit dergelijke vrijgestelde aanspraken zijn belast.

Artikel 10.16 Premie Reparatie-uitkering

De werkgever houdt maandelijks een werknemerspremie in op het salaris van de werknemer. De hoogte van de premie is thans 0,1% van het premieloon SV en kan jaarlijks bij cao worden aangepast.

Aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge de WW en WGA behoren niet tot het loon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit dergelijke vrijgestelde aanspraken zijn belast. De premie mag uit het brutoloon van de werknemer worden betaald. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 10.19 Afkoop Reparatie-uitkering

De werkgever kan op verzoek van de oud-werknemer voorafgaand aan de uitkeringsperiode de reparatie-uitkering afkopen, waarbij de werkgever de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden bepaalt.

Het afkoopbedrag is loon voor de loonheffingen.

Artikel 10.20 Overlijdensuitkering

Ingevolge dit artikel krijgen de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer een overlijdensuitkering van 3 keer het laatst gekregen salaris en salaristoelage(n), vermeerderd met 8%.

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 10.21 Overlijdensuitkering bij ongeval in en door de dienst

Op grond van artikel 10.21 bedraagt de uitkering (minimaal) een jaarsalaris en salaristoelagen, vermeerderd met 8%, als de werknemer overlijdt als rechtstreeks gevolg van een ongeval in- en door de dienst.

Als de werkgever een ongevallenverzekering 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. Voor de behandeling van de aanspraak verwijs ik naar de paragrafen 21.1.6 en 21.1.7 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 9.3.3, 11.2.3 en 17.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Artikel 11.1 Dragen van uniform of dienstkleding

Volgens dit artikel moet de werknemer tijdens zijn werkzaamheden de voorgeschreven kleding dragen. De werkgever kan daarvoor een regeling overeenkomen.

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. De werkgever kan dit onder voorwaarden aanwijzen als eindheffingsloon;
- 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. 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 Amsterdam

Datum
30 november 2024

Onze referentie
24025-527

Artikel 12.7 Werkgeversbijdrage vakbonden

In dit artikel is een jaarlijkse werkgeversbijdrage per werknemer aan de vakbonden overeengekomen.

Deze betaling behoort in deze context niet tot het loon van de werknemer, omdat er geen sprake is van een schuld van de werknemer die de werkgever voor zijn rekening neemt. Er kan wel sprake zijn van loon van de werkgever als deze kan bepalen wat zijn eigen werknemer in dit verband (via de vakorganisatie) weer zal genieten. De werkgever kan in een concreet geval, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

Bijlagen (waaronder Bijlage 7)

De bijlagen bij de cao, waaronder bijlage 7 met bijzondere regels voor de vier grote gemeenten, heb ik niet beoordeeld op de fiscale aspecten.

Die vier grote gemeenten kunnen voor vragen over deze bijzondere regels in bijlage 7 terecht bij hun eigen inspecteur.