



Belastingdienst, Postbus 30206, 2500 GE Den Haag

WENb

Utrechtseweg 310, B-42
6812 AR ARNHEM

Betreft:
Cao NWb (Energie Netwerkbedrijven) 2018-2021

Geachte

De Werkgeversvereniging WENb en werknemersorganisaties hebben een cao afgesloten voor de periode van 1 mei 2018 tot en met 30 april 2021. De cao is met ingang van 1 januari 2020 volledig vernieuwd. 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 voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar de website van de Belastingdienst (zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>).

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.

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

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

26 oktober 2020

Kennisgroep CAO

Onze referentie

CAO

maken voor een (telefonische) bespreking. Uiteraard kunt u ook contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer of per mail. Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao
namens de inspecteur

Bijlage

Cao NWb 2018-2021

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2020, uitgave 1 januari 2020 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 2.8 Medische keuring

Een medische keuring vindt uitsluitend plaats als de uitoefening van de functie bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid. De keuring is voor rekening van de werkgever.

De vergoeding of de verstrekking van een medische keuring kan worden aangemerkt als een arbovoorziening. 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.

Artikel 3.5 Aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever is verplicht een verzekering af te sluiten tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid voor onder meer de door de werknemer tijdens het werk toegebrachte schade aan anderen en aan collega's. Als de schade niet is gedekt door de verzekering en de schade is veroorzaakt door opzet of roekeloosheid van de werknemer, kan de werkgever de schade op hem verhalen.

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon.

Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.6 Vergoeding van schade

De werkgever vergoedt, op enkele uitzonderingen na, de schade die de werknemer tijdens het werk oploopt. Als het recht op schadevergoeding jegens een andere partij bestaat, dan kan de werknemer het recht op schadevergoeding overdragen aan de werkgever en ontvangt hij een voorschot ter grootte van het schadebedrag van de werkgever. Eventuele gerechtelijke kosten die de werkgever maakt om de schade op de andere partij te verhalen, komen voor zijn rekening.

Voor schadevergoedingen van de werkgever verwijs ik naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek. Als de werkgever een vordering jegens een andere partij overneemt van de werknemer is geen sprake van loon voor zover de

werkgever daar niet meer voor betaalt dan de waarde van de vordering in het economische verkeer. Die waarde kan lager zijn dan het nominale bedrag van de vordering, bijvoorbeeld als de derde de vordering betwist of niet kan betalen. Als een werkgever twijfelt over de waarde van zo'n vordering kan hij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 4.4 Vakantie-uitkering

De werknemer heeft naast zijn salaris recht op een vakantie-uitkering. De uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het salaris exclusief vakantie-uitkering en is onderdeel van het Persoonlijk Budget.

Bij einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar, betaalt de werkgever, als de werknemer de vakantie-uitkering in zijn Persoonlijk Budget heeft gereserveerd, het gereserveerde bedrag op dat moment uit.

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing kunnen de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing zijn. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek. Als de werknemer zijn vakantie-uitkering geheel of gedeeltelijk omzet in extra verlof is in zoverre geen sprake van een vakantie-uitkering. Dit kan gevolgen hebben voor regelingen die afhankelijk zijn van de hoogte van het loon, zoals de vrijstelling van een diensttijduitkering. Ik verwijs overigens naar hetgeen ik vermeld bij artikel 4.6.

Artikel 4.5 Eindejaarsuitkering

De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering ter grootte van 3,7% van het in het jaar ontvangen feitelijke salaris, exclusief vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering zelf.

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.

Artikel 4.6 Persoonlijk Budget

De werknemer ontvangt naast het salaris een Persoonlijk Budget; dit budget bestaat uit de onderdelen vakantie-uitkering, ADV en overig budget. De werknemer kan deze onderdelen besteden aan het kopen van extra verlof (met een maximum van 284 uur per jaar) of het laten uitbetalen ineens of in maandelijkse termijnen in het lopende jaar. De werknemer kan de vakantie-uitkering reserveren en die laten uitbetalen in de maand mei van het volgende jaar.

De werknemer ontvangt aan het einde van het jaar het niet gebruikte Persoonlijk Budget. De werknemer kan het gekochte verlof sparen of in het jaar opnemen; eenmaal gekocht verlof kan hij niet terugstorten in zijn Persoonlijk Budget.

Een cafetariaregeling of een Persoonlijk Budget kan gevolgen hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Het opnemen van uit het Persoonlijk Budget aangekochte verlofrechten kan leiden tot een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarbij de werkgever over zijn bijdrage een eindheffing van 52% verschuldigd is.

Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van het in de cao geregelde Persoonlijk Budget kan hij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 4.7 Vergoeding van overwerk en verschoven werktijd

De vergoeding van overwerk bestaat uit een compensatie in tijd voor de gewerkte uren en daarbovenop een toeslag in geld.

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.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat 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 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 6.4 Reizen voor je werk

Artikel 6.5 Werktijden bij standplaats thuis

In enkele gevallen vergoedt de werkgever de reistijd van de werknemer.

De vergoeding van reistijd behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 6.6 Wacht- en storingsdienst

De werknemer van 55 jaar en ouder die in de wacht- en storingsdienst is ingedeeld, heeft minimaal eens in de twee jaar recht op een preventief medisch onderzoek.

Ik verwijs naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 2.8.

Artikel 8.1 Vergoeding voor dienstreizen

De werkgever vergoedt de kosten in verband met dienstreizen.

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.

Artikel 8.2 Studie- en opleidingskosten

De kosten van een bedrijfsgerichte studie of opleiding komen volledig voor rekening van de werkgever. Hiervoor moet de werknemer een studieovereenkomst met zijn werkgever hebben afgesloten. Onder voorwaarden kan de werkgever de betaalde studie- of opleidingskosten (terug)vorderen van de werknemer.

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 8.3 Verhuiskosten

De werknemer heeft recht op een vergoeding van kosten van de verhuizing, inclusief in- en uitpakken van de inboedel, alsmede een bijdrage ter grootte van een percentage van het jaarsalaris. Als dubbele woonlasten niet zijn te vermijden, heeft de werknemer recht op vergoeding van de woonlasten van de oude woning (huur of hypotheekrente).

De werknemer heeft een terugbetalingsplicht bij ontslag binnen een jaar na de verhuizing of binnen twee jaar na indiensttreding.

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 20.1.5 van het Handboek.

Voor de terugbetaling van een vergoeding verwijs ik naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 8.2.

Artikel 8.4 Jubileumuitkering

De werknemer ontvangt een jubileumuitkering wanneer hij 25 jaar en wanneer hij 40 jaar in dienst is bij de werkgever en rechtsvoorgangers. De uitkering bedraagt het salaris van de maand waarin de werknemer het jubileum bereikt, en vindt netto plaats voor zover dat fiscaal is toegestaan en bruto voor het meerdere. Werknemers die vanaf 1 januari 2020 binnen vijf jaar hun 50-jarig dienstjubileum bereiken, ontvangen bij het bereiken van het 50-jarig jubileum een uitkering.

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. Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar 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. Ook verwijs ik naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 4.4.

Artikel 8.6 Uitkering bij einde dienstverband

De werknemer, geboren voor 1 januari 1963 en op 31 december 2019 in dienst, ontvangt een uitkering van 1,5 maandsalaris als hij met ABP Keuzepensioen gaat of een IVA- of WGA-uitkering ontvangt.

Een transitievergoeding die de werknemer ontvangt bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst, komt in mindering op de uitkering van 1,5 maandsalaris.

De uitkering die de werknemer ontvangt bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst is loon uit vroegere dienstbetrekking. Voor de loonheffing is de groene tabel voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 7.3.3, 7.3.6 en 15.2.6 van het Handboek.

Artikel 8.7 Uitkering bij overlijden

Na het overlijden van een werknemer, stort de werkgever het salaris tot en met het einde van de maand van overlijden en een overlijdensuitkering ter grootte van drie maal het salaris per maand op de rekening van de werknemer.

Het salaris behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 8.8 Overlijden als gevolg van bedrijfsongeval

Bij overlijden van de werknemer als gevolg van een niet door hem opzettelijk veroorzaakt bedrijfsongeval, ontvangt degene die aanspraak heeft op het ABP nabestaandenpensioen een maandelijks uitkering tot het moment dat de werknemer recht zou hebben gekregen op een AOW-uitkering.

Voor de gevolgen van de overlijdensuitkering als gevolg van een ongeval verwijs ik naar hetgeen ik heb vermeld bij het voorgaande artikel.

Artikel 8.9 Collectieve ziektekostenverzekering

De werknemer ontvangt een bijdrage in de premie van € 30 bruto per maand als hij deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever met tenminste één aanvullende verzekering.

De bijdrage in de premie van een (aanvullende) ziektekostenverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze bijdrage aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.1 van het Handboek.

Artikel 8.10 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

Als de werknemer deelneemt aan de collectieve verzekering tegen (een deel van het) inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid dan ontvangt hij een bijdrage in de premie van 0,25%-punt van zijn pensioengevend salaris.

De bijdrage in de premie van een door de werknemer op eigen naam af te sluiten arbeidsongeschiktheidsverzekering, behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze bijdrage aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar de paragrafen 8.1.3 en 19.1.4 van het Handboek.

Indien de werkgever, als verzekeringnemer, de premie aan de verzekeraar afdraagt en de bijdrage aan de werknemer feitelijk bestaat uit het niet volledig verhalen van die premie op de werknemer, verstrekt hij een aanspraak aan de werknemer. De aanspraak is vrijgesteld en het werknemersdeel van de premie komt in mindering op het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Artikel 8.11 Preventief medisch onderzoek

De werkgever biedt de werknemer periodiek een medisch onderzoek aan.

Ik verwijs naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 2.8.

Artikel 9.2 Budget Duurzame inzetbaarheid (DI-budget)

De werknemer ontvangt jaarlijks een individueel besteedbaar DI-budget van € 500 als bijdrage in de kosten voor het realiseren van zijn DI-doelen. Niet-gebruikt budget vervalt na drie jaren, het DI-budget bedraagt dus maximaal € 1.500. Het wordt niet uitbetaald bij het einde van het dienstverband.

De werkgever vergoedt vanuit het DI-budget 2/3 deel van de kosten tot een maximum van € 500 per jaar. Overige kosten zijn voor rekening van de werknemer. Als op grond van de fiscale regelgeving de vergoeding belast is, dan bruteert de werkgever de vergoeding en komt de brutovergoeding ten laste van het DI-budget van de werknemer.

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 20.1 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.

Artikel 9.4 Loopbaanscan

De werknemer heeft de mogelijkheid om eens in de vijf jaar een loopbaanscan te laten uitvoeren; de kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever.

Een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die 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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Hoofdstuk 11 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit hoofdstuk bevat een regeling van doorbetaling van loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

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 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,70%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,70% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,45%. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2.2 en 16.21 van het Handboek.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoort tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel

van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.
De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking geldt voor de Zvw hetgeen ik hiervoor bij volledige arbeidsongeschiktheid heb vermeld.

---0---