



WENB

Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

Groningensingel 21
6835 EA Arnhem
Postbus 9001
6800 DB Arnhem
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

T:
M:
E:

Datum

6 november 2023

Onze referentie

KG CAO/23/Beoordeling CAO
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550

Betreft:

Cao Netwerkbedrijven 2023

Geachte heer/mevrouw,

De Werkgeversvereniging WENb en werknemersorganisaties hebben een cao afgesloten voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Deze cao heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

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

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over circa 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 mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao Netwerkbedrijven 2023

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 november 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (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.

Definities

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.

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.

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/>).

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

In dit hoofdstuk staan bepalingen over het begin en einde van de dienstbetrekking en over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd.

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.

Wanneer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten die van rechtswege is overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is de lage WW-premie verschuldigd indien de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie of in het geval de werkgever beschikt over een schriftelijk, door beide partijen ondertekend addendum bij de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst. Een dergelijk addendum is ook voldoende voor het afdragen van de lage WW-premie als de originele arbeidsovereenkomst nooit op schrift gesteld is of niet meer in de administratie van de werkgever beschikbaar is.

De voorwaarden voor een addendum op basis waarvan de lage WW-premie is verschuldigd zijn als volgt:

- werknemer en werkgever hebben een schriftelijk addendum ondertekend;
- uit dit addendum blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is; en

- de werkgever bewaart dit addendum bij de loonadministratie.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om 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 tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie (zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

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 verstrekking van een medische keuring kan een arbovoorziening vormen. Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- voor de werkgever de voorziening rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer; en
- de werknemer de voorziening 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 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

Dit artikel kent bepalingen over de vergoeding van schade die de werknemer tijdens het werk oploopt.

Vergoedingen en verstrekkingen wegens schade aan of verlies van persoonlijke zaken vormen vrijgesteld loon. Voorwaarde is wel dat de schade of het verlies is veroorzaakt door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 november 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550

dienstbetrekking. In alle andere gevallen is de vergoeding of verstrekking loon van de werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek.

De werkgever kan de vergoeding of verstrekking eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

Artikel 4.4 Vakantie-uitkering
Artikel 4.5 Eindejaarsuitkering

De werknemer heeft naast zijn salaris recht op een vakantie-uitkering van 8% Bovendien kent de werkgever aan het einde van het jaar een extra uitkering toe van 3,7%.

De vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering behoren 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 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 cafetarieregeling kan gevolgen hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar 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).

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 100 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.

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 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 <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). 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 november 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550

Artikel 4.7 Vergoeding van overwerk en verschoven werktijd

De vergoeding voor 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 9.3.6 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 het aantal werkuren in de voorafgaande 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.

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 reistijdvergoeding 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 mijn opmerkingen 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 € 0,21 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 november 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550

Artikel 8.2 Studie- en opleidingskosten

De kosten van scholing komen voor rekening van de werkgever. Onder voorwaarden kan de werkgever de betaalde scholingskosten (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, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Artikel 8.3 Verhuiskosten

De werknemer heeft recht op een vergoeding van kosten van een verhuizing in het belang van het bedrijf, inclusief het 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 22.1.5 van het Handboek.

Voor de terugbetaling van een vergoeding verwijs ik naar hetgeen ik heb opgemerkt 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 eventuele 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. Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 november 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550

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.

Een uitkering bij het einde van de dienstbetrekking, zoals een transitievergoeding, vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op de uitkering in mindering te brengen kosten van scholing als eindheffingsloon aanwijzen. Hetzelfde geldt voor eventueel in mindering te brengen kosten van outplacement als binnen de dienstbetrekking ook sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 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 driemaal 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 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 8.8 Overlijden als gevolg van een 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 ter hoogte van 18% van het nabestaandenpensioen tot het moment dat de werknemer recht zou hebben gekregen op een AOW-uitkering.

Ik verwijs naar hetgeen ik heb opgemerkt bij artikel 8.7.

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 een 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.

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 door de werkgever in de premie van een door de werknemer op eigen naam af te sluiten arbeidsongeschiktheidsverzekering, behoort tot het loon voor

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 november 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550

de loonheffingen. De werkgever kan deze bijdrage aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar de paragrafen 10.1.3 en 21.1.4 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 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 8.11 Preventief medisch onderzoek

De werkgever biedt periodiek een medisch onderzoek aan.

Een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), zoals bedoeld in artikel 18 van de Arbowet, is gericht vrijgesteld.

De vergoeding of verstrekking van een preventief medisch onderzoek (PMO) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Onder voorwaarden kan de werkgever een nihilwaardering of een gerichte vrijstelling toepassen. Kort gezegd geldt het volgende:

- als de werkgever een PMO vergoedt, is de vergoeding gericht vrijgesteld voor zover het een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (hierna: PAGO) betreft;
- als de werkgever een PMO op de werkplek verstrekt mag de werkgever die verstrekking op nihil waarden als het PMO in hoofdzaak (70% of meer) uit een PAGO bestaat.

Voor meer informatie verwijs ik naar het standpunt van de Belastingdienst zoals gepubliceerd op de website

<https://kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg204202229-preventief-medisch-onderzoek-onbelast/>.

Artikel 9.1 Duurzame inzetbaarheid **Artikel 9.2 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 22.1 van het Handboek.

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

De inzet van het DI-budget om inzicht te verkrijgen in de mentale en financiële fitheid van de werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 november 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550

Ik verwijs volledigheidshalve naar de correspondentie en de besprekingen welke in 2020 en 2021 hebben plaatsgevonden naar aanleiding van de (concept)notitie POB.

Artikel 9.4 Loopbaanscan

De werknemer heeft de mogelijkheid om eens in de vijf jaar een loopbaanscan te laten uitvoeren op kosten 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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 9.7 Vitaliteitsregeling

De in bijlage 2 opgenomen Vitaliteitsregeling heeft als doel oudere werknemers gezond en met plezier door te laten werken tot aan hun AOW-leeftijd. De regeling staat open voor werknemers van 62 jaar en ouder met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemers kunnen op basis van de Vitaliteitsregeling 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur werken met behoud van 90% van hun laatstgenoten salaris waarbij hun pensioenopbouw 100% wordt voortgezet op basis van hun laatstgenoten salaris.

Partijen kunnen desgewenst dergelijke regelingen ter beoordeling voorleggen aan het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen over de RVU bij artikel 4.6.

Artikel 9.8 Afdracht aan O&O fonds NWb

De werkgever draagt een bepaald percentage af aan het O&O fonds.

Uitkeringen en verstrekkingen uit een fonds aan werknemers behoren in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek. Krijgt de werknemer een uitkering via de werkgever van het fonds, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.3 van het Handboek.

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 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 november 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550

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 6,68%. Dit is ook zo 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 5,43%.

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.

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 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden 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 6,68% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo 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 5,43%.

In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 november 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Netwerkbedrijven 2023-
23025-550