



Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

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

Contactgegevens

Datum

1 oktober 2024

Onze referentie

24025-536

Betreft: Beoordeling cao Recreatie 2024-2025

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Recreatie, zoals deze voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 is overeengekomen. Deze cao heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Ik verzoek u om de andere cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

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 2024.

Ik wil graag met u een gesprek inplannen om mijn beoordeling met u door te nemen. Ook spreek ik dan graag met u over de ontwikkelingen binnen uw branche, nieuw af te sluiten cao's en welke ondersteuning de Kennisgroep cao van de Belastingdienst u kan bieden. Binnen enkele weken neem ik hierover telefonisch contact met u op.

Mocht u in de tussentijd al nadere vragen hebben, dan kunt u mij bereiken via bovengenoemde contactgegevens.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao Recreatie 2024-2025

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
1 oktober 2024

Onze referentie
24025-536

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie april (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").

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage naar kennisgroepstandpunten. De kennisgroepstandpunten zijn te raadplegen op de website: kennisgroepen.belastingdienst.nl. Ieder kennisgroepstandpunt heeft een uniek nummer. Via het zoekmenu kunt u een standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

Artikel 1 Definities

In dit artikel worden diverse definities genoemd, waaronder een werkgever, een werknemer, een BBL-leerling en een stagiair.

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.

Artikel 4 Verplichtingen werknemer

De werknemer die bij de uitvoering van de werkzaamheden schade veroorzaakt voor de werkgever is tegenover de werkgever niet aansprakelijk, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.

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 5 Algemene verplichtingen van de werkgever

De werkgever draagt er zorg voor dat de omstandigheden waaronder wordt gewerkt veilig en gezond zijn. De werkgever voert een arbobeleid op basis van een risico-inventarisatie en evaluatie. Tevens draagt de werkgever zorg voor een periodiek algemeen geneeskundig onderzoek (PAGO) van werknemers. Daarnaast is de werkgever verplicht om aan de werknemer de noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken.

Arbovoorzieningen

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 (geheel of gedeeltelijk) op de (thuis)werkplek of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en de werkgever geen kosten (eigen bijdrage) ten laste van de werknemer brengt. Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijst naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO)

Een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), zoals bedoeld in artikel 18 van de Arbwet, is gericht vrijgesteld. Voor meer informatie verwijst ik naar het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:29.

Werkkleding

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, dan is onder voorwaarden een nihilwaardering van toepassing. Eén 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.

Artikel 7 Indiensttreding

In dit artikel is onder andere opgenomen welke gegevens een schriftelijke arbeidsovereenkomst moet bevatten, zoals of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten, of sprake is van een oproepovereenkomst.

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 AWF-premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 8 Einde dienstverband

Volgens lid 3 van dit artikel is de werkgever bij niet-tijdige aanzegging een vergoeding verschuldigd. Tevens is de werkgever in een aantal situaties gehouden om een transitievergoeding uit te betalen (lid 4).

Ik wijs voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie bij het einde van de dienstbetrekking (zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

Aanzegvergoeding

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

Transitievergoeding

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing als eindheffingsloon aanwijzen.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
1 oktober 2024

Onze referentie
24025-536

De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van outplacement als eindheffingsloon aanwijzen 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
1 oktober 2024

Onze referentie
24025-536

Artikel 10 Leerlingen, praktijkopleiders MBO en stagiairs

In dit artikel is een regeling opgenomen hoe een werkgever de arbeidsverhouding met betrekking tot een leer-werkplek moet vormgeven. Tot slot, is in dit artikel een regeling opgenomen hoe een werkgever een stageplaats moet vormgeven en of er een minimale vergoeding moet worden betaald.

Leer-werkplek

Voor werknemers met een leer-werkovereenkomst op grond van de BBL mag de werkgever, onder voorwaarden, de lage AWf-premie toepassen. De leer-werkovereenkomst moet door de werkgever, de werknemer en de school zijn ondertekend, gedagtekend en opgenomen in de administratie van de werkgever. Bevat de praktijkovereenkomst, of de daarmee samenhangende arbeidsovereenkomst van de BBL-werknemer, een uitzendbeding dan is sinds 2023 de hoge AWf-premie van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

Stagiair

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 loonheffing(en) in dienstbetrekking. Dit kan een echte of een fictieve dienstbetrekking zijn. 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: wetten.overheid.nl/BWBR0029134).

Artikelen 11 t/m 15, 20 en 21 Plus- en minuren, overwerk, toeslagen

Deze artikelen omvatten bepalingen over plus- en minuren, overwerk en de compensatie daarvan in de vorm van tijd, geld en toeslagen.

Overwerk

Een vergoeding voor overwerk, plusuren en de toeslagen behoren 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 kiezen of hij de tijdvaktabel of de tabel voor bijzondere beloningen toepast. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever overwerkuren 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 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Verder kan de wijze waarop de compensatie plaatsvindt, in tijd of geld, van invloed zijn op het aantal verloonde uren. Het aantal verloonde uren kan onder meer van invloed zijn op het Lage inkomensvoordeel (LIV), het

loonkostenvoordeel (LKV) of de herzieningsgrond voor de AWF-premie. Ik verwijs naar de paragrafen 7.2 en 7.3 en hoofdstuk 27 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
1 oktober 2024

Onze referentie
24025-536

Artikel 21 Reiskosten woon-werkverkeer

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.

Artikel 21 Telefoonkostenvergoeding

Een vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van mobiele communicatiemiddelen is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling.

Het is mogelijk dat de werkgever vergoeding van vormgeeft in een vaste kostenvergoeding. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Daarnaast is het mogelijk dat de werkgever een netto eigen bijdrage van de werknemer vraagt voor privégebruik. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

Artikel 21 Kledingvergoeding

Voor de kledingvergoeding verwijs ik kortheidshalve naar mijn opmerkingen bij artikel 5 van deze cao.

Artikel 21 Gratificaties

Gratificaties na het bereiken van een diensttijd van ten minste 25 en 40 jaar

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.

Gratificatie anders dan na het bereiken van 25 of 40 jaar diensttijd

Een gratificatie bij bijvoorbeeld een 10-, 12,5- of 50-jarig dienstverband behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 24 Buitengewoon verlof

De werknemer heeft in diverse situaties recht op buitengewoon verlof.

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.

Artikel 25 Onbetaald verlof

De werknemer kan in bijzondere gevallen onbetaald verlof opnemen.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 7.7.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

Artikel 26 Regelingen voor combineren van werk en zorg

Onder voorwaarden heeft een werknemer recht op kortdurend of langdurend zorgverlof, palliatief verlof, calamiteitenverlof, extra zwangerschapsverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof, ouderschapsverlof en geboorteverlof. Bij het geboorteverlof geldt aanvullend dat de werknemer de 30% loonderving kan compenseren door het inhalen van werkuren of door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd.

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

Artikel 27 Verlofsparen

De werknemer heeft de mogelijkheid tot verlofsparen.

Verder zal de werkgever 40 maanden voor het bereiken van de AOW-leeftijd in gesprek gaan met zijn werknemer om samen te kijken of de werknemer eventueel gebruik wil maken van een regeling voor vervroegd uittreden (RVU).

Verlofspaardagen

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

RVU

Als een werknemer voortijdig stopt met – in voldoende mate – werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (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/.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
1 oktober 2024

Onze referentie
24025-536

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

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
1 oktober 2024

Onze referentie
24025-536

De regeling voor vervroegde uittreding heb ik inhoudelijk niet beoordeeld/kunnen beoordelen.

Artikel 29 Arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling bij arbeidsongeschiktheid. Zo heeft de werknemer recht op loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Uitkering bij ziekte

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

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 Zwv 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 Zwv 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.

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 Zwv 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 Zwv in van 5,32%.

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

Artikel 31 Opleidingen en studies

De werknemer kan onder voorwaarden en met behoud van salaris opleidingen, trainingen en cursussen, zoals een EHBO-cursus (lid 1), volgen.

Het volgen van een EHBO-cursus, herhalingscursussen en bijscholing in verband met het EHBO-diploma zijn arbovoorzieningen. Zie in dat verband mijn opmerkingen bij artikel 5 van deze cao.

Voor andere opleidingen, trainingen en cursussen geldt het volgende. 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 32 Vakbondscontributie en uitruil arbeidsvoorwaarden

Een werknemer kan een deel van zijn bruto loon uitruilen tegen een netto vergoeding van de door hem betaalde vakbondscontributie.

Vergoeding contributie vakbond

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

Uitruil arbeidsvoorwaarden en fiscale faciliteiten

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: 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
1 oktober 2024

Onze referentie
24025-536

Artikel 33 Sociaal Fonds Recreatie

De werkgever houdt een bijdrage aan het Sociaal Fonds Recreatie in op het loon van de werknemer.

Onder voorwaarden kan de verplichte werknemersbijdrage aan het Sociaal Fonds Recreatie in mindering worden gebracht op het brutoloon van de werknemer. Ik verwijs naar het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:8.

Inhoudelijk en voor het overige (zoals eventuele uitkeringen) heb ik het kader van het Sociaal Fonds Recreatie niet beoordeeld. Ik verwijs volledigheidshalve naar de paragrafen 11.2.5 en 21.2.2 van het Handboek.

Artikel 34 Deelname aan Stichting PAWW

De werkgever houdt de premie voor de Stichting PAWW in op het loon van de werknemer.

De inhouding van de premie voor de PAWW is een aftrekpost voor alle loonheffingen (kolom 7 van de loonstaat) en komt dus in mindering op het brutoloon. Ik verwijs naar de paragrafen 9.1 en 11.2.6 van het Handboek.

Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem

Datum

1 oktober 2024

Onze referentie

24025-536