

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

FCB
Secretariaat Cao-tafel Sociaal Werk
Postbus 2103
3500 GC Utrecht

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Eindhoven

Datum
1 oktober 2018

Team
Kennisgroep CAO

Onze referentie
2018-34/GvS

Betreft: cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2018/2019

Geachte mevrouw,

Sociaal Werk Nederland en de vakbonden hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de sector Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening geldig van 1 april 2017 tot en met 1 juli 2019. In een besluit van 20 maart 2018, UAW Nr. 11925 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen voor de jaren 2018/2019 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2019.

Deze bepalingen 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. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2018. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 juli 2018 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst. Ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen staan op belastingdienst.nl.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum

1 oktober 2018

Onze referentie
2018-44/GvS

HOOFDSTUK 0 DEFINITIES

Artikel 0.1 Definities

Dit artikel definieert de werknemer als degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten. Deze cao beschouwt een vakantiekracht en een bestuurder die werkt onder toezicht van een Raad van Toezicht niet als werknemer in de zin van deze cao.

Voor de volledigheid merk ik op dat de Wet LB een ruimere omschrijving van het begrip werknemer kent. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 van het Handboek.

HOOFDSTUK 2 WERKEN IN DE SECTOR SOCIAAL WERK

Artikel 2.8 Verplichtingen van de werkgever

Op grond van dit artikel moet de werkgever de schade vergoeden die een werknemer buiten zijn schuld lijdt tijdens de uitoefening van zijn werk.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is gericht vrijgesteld als de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek.

Artikel 2.9 Verplichtingen van de werknemer

De werknemer moet goederen die aan zijn zorg zijn toevertrouwd zorgvuldig beheren. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade voor zover deze schade is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.

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 2.11 Medische keuring

Dit artikel regelt wanneer een werknemer verplicht is om aan een medische keuring mee te werken of dat een geneeskundig onderzoek op verzoek van de werknemer plaatsvindt. De werkgever betaalt de kosten van zo'n keuring.

Medische keuringen 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.

HOOFDSTUK 3 OPTIMALE INDIVIDUELE INZETBAARHEID

Artikel 3.3 Loopbaanbudget

De werknemer kan het Loopbaanbudget op aanvraag inzetten voor zijn individuele inzetbaarheid. Het loopbaanbudget bestaat uit twee delen: een loopbaanbedrag en vitaliteitsuren. Het loopbaanbedrag bedraagt 1,5% van het salaris. De werknemer heeft afhankelijk van zijn leeftijd recht op vitaliteitsuren, die hij kan benutten voor individuele inzetbaarheid.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum

1 oktober 2018

Onze referentie
2018-44/GvS

Het toekennen van een loopbaanbedrag en vitaliteitsuren heeft op zich geen fiscale consequenties. Bij besteding van dit budget zijn de fiscale gevolgen afhankelijk van de aanwending. Als voor de aanwending een gerichte vrijstelling bestaat kan de werkgever deze toepassen.

Dat is mede afhankelijk van de feitelijke omstandigheden. Bijvoorbeeld voor toepassingen in het kader van persoonlijke ontwikkeling en gezondheidsmanagement geldt meestal geen gerichte vrijstelling. Dat kan wel weer het geval zijn bij loopbaan-coaching die onderdeel uitmaakt van een concreet loopbaantraject (zie paragraaf 20.1.3 Handboek) of bij een cursus stoppen met roken die onderdeel uitmaakt van een arbo-plan van de werkgever (zie paragraaf 20.1.9 Handboek).

Als de werkgever geen gerichte vrijstelling kan toepassen, zal hij de besteding van het budget tot het loon voor de loonheffingen moeten rekenen. De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon aanwijzen (zie ook paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

HOOFDSTUK 4 JE EIGEN ARBEIDSVOORWAARDEN SAMENSTELLEN

Artikel 4.1 Inleiding

De werknemer beschikt over een Individueel Keuze Budget (hierna: IKB). Het IKB geeft de werknemer de mogelijkheid om zijn arbeidsvoorwaarden optimaal af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij de overeengekomen beloning te wijzigen. De vormgeving van deze regeling is van belang om de gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of bij het keuzemoment.

Artikel 4.2 De samenstelling van het individueel keuzebudget

Het IKB van de werknemer wordt maandelijks opgebouwd en berekend naar de gezamenlijke geldswaarde van de volgende onderdelen: 8% vakantietoelage; 8,3% eindejaarsuitkering; een toegevoegd percentage van 0,1% in verband met het vervallen van de jubileumuitkering; de waarde van het bovenwettelijke vakantieverlof en een tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering van € 10 per maand. Het budget wordt per maand opgebouwd op basis van het feitelijk verdiende maandsalaris.

Mits goed vastgelegd heeft de opbouw van het budget door middel van het reserveren van deze bedragen in een IKB nog geen fiscale gevolgen.

Artikel 4.3 Keuzemoment individueel keuzebudget

De werknemer kan twee keer per jaar kiezen hoe hij zijn IKB in het kalenderjaar wil aanwenden. Aanwending kan uitsluitend plaatsvinden binnen hetzelfde kalenderjaar. Uitbetaling vindt uiterlijk in december van het betreffende jaar plaats.

Dit artikel regelt dat reservering en aanwending van het budget binnen hetzelfde kalenderjaar vallen.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Artikel 4.4 Aanwending individueel keuzebudget

De werknemer kan zijn IKB aanwenden voor verlof en geld, in een samenstelling, omvang en spreiding over het kalenderjaar die hij zelf wenst, voor zover het budget is opgebouwd.

Datum

1 oktober 2018

Onze referentie
2018-44/GvS

Het kopen van verlofuren kan zonder inhouding van loonheffingen plaatsvinden. Bij andere aanwendingskeuzes (loon of kostenvergoedingen) kan sprake zijn van belaste of vrijgestelde bedragen.

Artikel 4.5 Effecten van keuzes individueel keuzebudget voor de werknemer

De keuzes die de werknemer maakt bij de aanwending van het IKB kunnen effect hebben op onder andere pensioenopbouw, uitkeringen op grond van sociale zekerheidswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomensgerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag.

Ik verwijs naar de opmerkingen bij artikel 4.1.

Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 24 november 2017, nr. 2017-126948 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335/>).

HOOFDSTUK 6 SALARIS, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 6.15 Tegemoetkomingen en vergoedingen

Dit artikel bepaalt dat de werkgever regelingen voor diverse kostenvergoedingen moet vaststellen. Als geen regeling met instemming van de OR of PVT tot stand is gekomen, geldt de minimumregeling in Bijlage 7 van de Cao.

De feitelijke regelingen voor de diverse vergoedingen kunnen verschillen. Het is niet mogelijk om daarover een algemeen fiscaal oordeel te geven. In voorkomende gevallen kan een werkgever een oordeel vragen aan zijn inspecteur.

Verhuiskostenvergoeding: Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Tegemoetkoming woon-werkverkeer: Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Tegemoetkoming en vergoeding voor stagiairs: Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Voor eventueel onbelast uitkeren van stagebeloningen verwijs ik naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen: Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Regeling voor thuiswerken en telewerken: Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 en 20.2.8 van het Handboek.

Regeling kosten voeding en inwoning: Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Vergoeding telefoonkosten: Ik verwijs naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek.

Saldering vergoeding voor dienstreizen met reiskosten woon-werkverkeer: 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/>)

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum

1 oktober 2018

Onze referentie
2018-44/GvS

Vergoeding tol en- parkeergelden: Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 6.16 Registratie

De werkgever vergoedt de voor het register Sociaal Werk benodigde Verklaring Omtrent Gedrag (hierna: VOG) alsmede de jaarlijkse kosten voor inschrijving in het Kwaliteitsregister Jeugd en eenmalig de registratiekosten in het kader van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG).

Een vergoeding voor een VOG behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Vergoeding van de kosten van inschrijving in een beroepsregister is gericht vrijgesteld als de registratie wettelijk is voorgeschreven (zoals de Wet BIG) of als de beroepsgroep de registratie eist voor het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen. Vergoeding van kosten van een niet verplichte inschrijving in een register is slechts gericht vrijgesteld als de beroepsvereniging de kwaliteit van het werk van haar leden voldoende waarborgt. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

HOOFDSTUK 7 SOCIALE ZEKERHEID EN PENSIOEN

Artikel 7.9 Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

De werknemer die wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling, geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur hiervan, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van het naar tijdsruimte vastgestelde loon van 100% gedurende het tijdvak van 52 weken en 70% gedurende de daaropvolgende 52 weken.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk 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 of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.