



FCB Secretariaat Cao-tafel Sociaal Werk

**Grote Ondernemingen  
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1  
Amsterdam  
Postbus 58944  
1040 EE Amsterdam  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Datum**  
20 juni 2022

**Onze referentie**  
22025-526

Betreft: beoordeling cao Sociaal Werk

Geachte,

Op 9 december 2021 hebben de sociale partners een akkoord bereikt over de cao Sociaal Werk. De cao heeft een looptijd van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

De bepalingen in 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. 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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave februari 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Grote Ondernemingen  
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum  
20 juni 2022

Onze referentie  
22025-526

### **Artikel 0.1 Definities**

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. Deze cao beschouwt een vakantiemacht en een bestuurder die werkt onder toezicht van een Raad van Toezicht niet als werknemer in de zin van deze cao.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Soms gelden bijzondere regels, zoals voor bestuurders (zie paragraaf 16.7 van het Handboek) en voor vakantiemachten, waarvoor werkgevers, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling mogen toepassen (zie paragraaf 16.16 van het Handboek).

### **Artikel 2.2 Arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd aangegaan.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag 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, 2.2.2 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 ook op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

### **Artikel 2.6 Werknemers met AOW-gerechtigde leeftijd**

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De werkgever kan onder voorwaarden een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden aan deze werknemer.

Voor de werknemersverzekeringen betaalt u voor deze werknemers voor loon dat genoten wordt vanaf de 1e dag van de kalendermaand waarin hij de AOW-leeftijd bereikt geen premies werknemersverzekeringen meer. Sinds 1 januari 2017 zijn deze werknemers na de AOW-leeftijd wel verzekerd voor de ZW, maar u betaalt hiervoor geen premie. Voor de Zorgverzekeringswet geldt dat u over loon uit tegenwoordige dienstbetrekking ook na het bereiken van de AOW-leeftijd de werkgeversheffing verschuldigd bent.

### **Artikel 2.8 Verplichtingen van de werkgever**

De werkgever vergoedt de schade aan een werknemer die buiten zijn schuld schade lijdt tijdens de uitoefening van zijn werk.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is 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 kan slechts worden verplicht tot schadevergoeding aan de werkgever, voor zover de 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.

Grote Ondernemingen  
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum  
20 juni 2022

Onze referentie  
22025-526

### **Artikel 2.11 Medische keuring**

De werkgever kan de werknemer verplichten tot een (aanstellings-)keuring, als deze volgens de Wet op de Medische Keuringen mogelijk is. De werknemer van 40 jaar en ouder kan op eigen verzoek eenmaal per twee jaar een algemeen geneeskundig onderzoek laten verrichten door een huisarts. De werkgever draagt de kosten van deze onderzoeken.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien 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.

De verplichte (aanstellings-)keuring is gericht vrijgesteld. De vergoeding van een algemeen geneeskundig onderzoek door een huisarts behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

### **Artikel 3.3 Loopbaanbudget**

Volgens dit artikel kan de werknemer zijn Loopbaanbudget op aanvraag inzetten voor zijn individuele inzetbaarheid. Dit Loopbaanbudget bestaat uit twee delen: een loopbaanbedrag en vitaliteitsuren. Het loopbaanbedrag bedraagt 1,5% van het salaris. Het aantal vitaliteitsuren varieert, afhankelijk van de leeftijd, van minimaal 7,2 uren tot maximaal 36 uren per kalenderjaar.

Het Loopbaanbedrag kent tot en met 30 april 2022 een maximale opbouwtermijn van 36 maanden en vanaf 1 mei 2022 60 maanden. Na deze 36 maanden, respectievelijk 60 maanden vervalt het deel van het Loopbaanbedrag dat de werknemer 36 maanden eerder, respectievelijk 60 maanden eerder - in die betreffende maand - had opgebouwd, als de werknemer dit bedrag niet heeft aangewend voor zijn individuele inzetbaarheid.

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.

De mogelijkheid om een gerichte vrijstelling toe te kunnen passen is mede afhankelijk van de feitelijke omstandigheden. Bijvoorbeeld voor aanwendingen 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).

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).

Het gegeven dat het Loopbaanbedrag een periode van drie, respectievelijk vijf kalenderjaren beslaat bevat in fiscaal opzicht een risico. Fiscaal kan een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten alleen dan onbelast blijven als de werknemer al in dat eerdere kalenderjaar een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had.

Grote Ondernemingen  
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum  
20 juni 2022

Onze referentie  
22025-526

### **Artikel 3.4 Verplichte bijscholing**

De kosten voor verplichte bijscholing van de werknemer komen voor rekening van de werkgever (en niet ten laste van het Loopbaanbudget of Individueel Keuzebudget).

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 verwijst ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 4.1 Inleiding Individueel Keuzebudget (IKB)**

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 Samenstelling van het IKB**

Het IKB van de werknemer wordt maandelijks opgebouwd en berekend naar de gezamenlijke geldswaarde van onderdelen zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, het bovenwettelijk vakantieverlof en een tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering van € 10 per maand.

Het budget wordt per maand opgebouwd op basis van het feitelijk verdiende salaris.

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 4.4 Aanwending van het IKB**

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.

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

### **Artikel 4.5 Effecten van het IKB**

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 inkomen-gerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag.

Ik verwijst naar de fiscale aspecten bij artikel 4.1 van de cao.

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 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Grote Ondernemingen  
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum  
20 juni 2022

Onze referentie  
22025-526

### **Artikel 5.7 Verlof**

De werknemer heeft recht op (boven)wettelijk verlof

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 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.

### **Artikel 5.10 Buitengewoon verlof**

Dit artikel bevat een opsomming van de diverse vormen van 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 5.11 Arbeid en zorg**

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op ouderschapsverlof, zorgverlof, aanvullend geboorteverlof, mantelzorgfaciliteiten en rouwverloffaciliteiten.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Bovenstaande soorten verlof gelden 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.

Als de werkgever een uitkering wegens geboorteverlof aan een werknemer doorbetaalt, is sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik naar de paragrafen 4.4.3 en 9.6.2 van het Handboek.

### **Artt. 5.13 en 5.14 Generatierегeling**

Deze artikelen behandelen de mogelijkheid voor de werkgever om op organisatieniveau een generatierегeling op te stellen.

Voor de volledigheid merk ik op dat ik dit artikel niet heb beoordeeld.

### **Artikel 6.6 Arbeidsmarkttoeslag middeninkomens**

De werknemer in het primaire proces ontvangt vanaf 1 januari 2022 onder voorwaarden de arbeidsmarkttoeslag middeninkomens.

De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 6.12 Onregelmatigheidstoeslag**

De werkgever kent de werknemers onder voorwaarden een onregelmatigheidstoeslag toe.

De onregelmatigheidstoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 6.13 Compensatie consignatiedienst**

De werknemer die zich beschikbaar houdt voor consignatiedienst ontvangt daarvoor een compensatie in vrije tijd of geld.

De compensatie in geld behoort tot het loon voor de loonheffingen.

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 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.

Grote Ondernemingen  
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum  
20 juni 2022

Onze referentie  
22025-526

#### **Artikel 6.14 Slaapdiensttoeslag (aanwezigheidsdienst)**

De werknemer die een slaapdienst (aanwezigheidsdienst) verricht ontvangt daarvoor onder voorwaarden een compensatie in vrije tijd of geld.

Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 6.13.

#### **Artikel 6.15 Tegemoetkomingen en vergoedingen**

Dit artikel bepaalt dat de werkgever regelingen voor diverse kostenvergoedingen moet vaststellen. Als er geen regeling voor reis- en verblijfkosten bij dienstreizen met instemming van de OR of PVT tot stand is gekomen, gelden de minimumbepalingen zoals opgenomen 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. Ik benoem daarom de aandachtspunten met betrekking tot de opgesomde kostenvergoedingen. In voorkomende gevallen kan een werkgever een nader oordeel vragen aan zijn inspecteur.

Voor de tegemoetkoming woon-werkverkeer en reis-en verblijfskosten bij dienstreizen verwijs ik naar mijn opmerkingen bij Bijlage 7.

#### ***Verhuiskostenvergoeding***

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.

#### ***Tegemoetkoming en vergoeding voor stagiairs***

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 1.1.1 en 1.1.2 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/>).

#### ***Thuis werken en/ of telewerken***

Sommige fiscale voorzieningen vereisen de aanwezigheid van een werkplek. Of sprake is van een werkplek hangt soms van de specifieke voorziening af. Voor de meeste voorzieningen geldt als werkplek elke plaats waar een werknemer werkt en waarvoor zijn werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk is. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.1 van het Handboek.

Bij een voorziening in de werkruimte in de woning van de werknemer geldt een onderscheid tussen arbovoorzieningen en niet-arbovoorzieningen.

Bij arbovoorzieningen gaat het om voorzieningen die direct samenhangen met de verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze voorzieningen vallen onder de gerichte vrijstellingen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Grote Ondernemingen  
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum  
20 juni 2022

Onze referentie  
22025-526

Bij niet-arbovoorzieningen kwalificeert de werkruimte alleen als werkplek als de werkgever aan kan tonen dat aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning;
- waarover alleen de werkgever op basis van een reële (zakelijke) huurovereenkomst beschikt;
- waarin de werknemer feitelijk werkzaamheden verricht.

Onder een aantal specifieke voorwaarden zijn bepaalde niet-arbovoorzieningen voor een werkplek in de woning van de werknemer gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.8 van het Handboek.

### ***Thuiswerkvergoeding***

De werkgever kan de werknemer onder voorwaarden een onbelaste vergoeding geven van € 2 voor extra kosten verbonden aan het thuiswerken. Ik verwijs naar paragraaf 23.1.2 van het Handboek.

### ***Voeding en inwoning***

Onder voorwaarden geldt voor inwoning een nihilwaardering. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.7 van het Handboek. Voor maaltijden verwijs ik naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

### ***Vergoeding telefoonkosten***

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap 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.

### **Artikel 6.16 Registratie en Verklaring omtrent Gedrag**

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 voor de dienstbetrekking is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.11 van het Handboek.

Een vergoeding van de kosten van inschrijving in een beroepsregister is gericht vrijgesteld als de registratie wettelijk is voorgeschreven 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 22.1.3 van het Handboek.

### **Artikel 7.3 Transitievergoeding**

Volgens dit artikel kan de werkgever, in afwijking van of in aanvulling op het "Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op de transitievergoeding", voor de werknemer gemaakte transitiekosten en inzetbaarheidskosten tot 50% van de uit te keren transitievergoeding verrekenen.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Zolang binnen de dienstbetrekking sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid kan de werkgever eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen

kosten van scholing of outplacement als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

Grote Ondernemingen  
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum  
20 juni 2022

Onze referentie  
22025-526

### **Artikel 7.7 Derde WW-jaar**

De cao- partijen zijn per september 2017 aangesloten bij de stichting PAWW, de nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA. De werknemer betaalt de premie. De bedraagt per 2022 0,2% van het SV-loon per maand.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. De werknemerspremie mag op het brutoloon in mindering worden gebracht. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 7.9 Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid**

Volgens dit artikel heeft de werknemer die wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling, geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, 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 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

### **Artikel 7.11 Arbocatalogus**

De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de Arbocatalogus die de cao-partijen zijn overeengekomen.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien 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 7.12 Pensioen**

De werkgever nemen verplicht deel aan de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.



## **Bijlage 7 Reis-en verblijfkosten bij dienstreizen**

Bij reis- en verblijfkosten bij dienstreizen is de minimumregeling van toepassing. De bepalingen uit onderdeel A moeten deel uit maken van de organisatie- of instellingsregeling die de werkgever met de or of pvt opstelt. Indien geen regeling tot stand is gekomen dan geldt de cao-regeling van onderdeel B.

### **Onderdeel A Uitgangspunten voor de ondernemingsregeling**

De werknemer ontvangt een vergoeding voor reizen met een eigen vervoersmiddel volgens de tabel van ten hoogste € 0,37. De werknemer ontvangt een vergoeding van de werkelijk gemaakte verblijfkosten met een maximum van € 118,17. De werkgever is verplicht de fiscaal vrijgestelde vergoedingsmogelijkheden optimaal te benutten door de vergoeding voor dienstreizen te salderen met de vergoeding voor 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 € 0,19 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 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

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: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding 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 kostenvergoeding 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 kan deze verlaging achterwege

Grote Ondernemingen  
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum  
20 juni 2022

Onze referentie  
22025-526

blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Grote Ondernemingen  
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum  
20 juni 2022

Onze referentie  
22025-526

**Onderdeel B Cao-regeling, indien er geen ondernemingsregeling is**

De dienstreizen geschieden met het openbaar vervoer, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Voor dienstreizen met eigen vervoersmiddel ontvangt de werknemer een vergoeding volgens de tabel van ten hoogste € 0,37 per kilometer. Als de vergoeding volgens de Wet op de loonbelasting 1964 tot het loon behoort, zullen er loonheffingen worden ingehouden.

De werknemer ontvangt een vergoeding van de werkelijk gemaakte verblijfkosten tot een maximum van € 118,17 per etmaal.

Voor de reis- en verblijfkosten verwijs ik naar mijn opmerkingen bij onderdeel A.

Voor dienstreizen met de fiets of bromfiets wordt een vergoeding toegekend van €0,05 resp. €0,10 per kilometer. Deze onkostenvergoeding bedraagt ten minste € 0,59, resp. € 1,63 per gewerkte dag.

Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Voor een vaste kostenvergoeding gelden fiscaal diverse aanvullende voorwaarden. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

De werkgever kan bij een ter beschikking gesteld vervoermiddel de werknemer toestaan dit vervoermiddel voor privédoeleinden te gebruiken. De werknemer betaalt dan aan de werkgever een vergoeding volgens de tabel in artikel 4 van ten hoogste € 0,37 per kilometer.

Het voordeel dat een werknemer heeft in verband met privégebruik van een aan hem ter beschikking gesteld voertuig behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor personen- en bestelauto's geldt een forfaitaire waardering. Voor andere vervoermiddelen behoort de waarde in het economische verkeer van het privégebruik tot het loon voor de loonheffingen. Een eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor het privégebruik die de werkgever inhoudt op het nettoloon van de werknemer, mag in mindering worden gebracht op de bijtelling. Voorwaarden zijn dat de bijdrage bestemd is voor het privégebruik en u dat vooraf met de werknemer is afgesproken. Ik verwijs naar de paragrafen 23.3 tot en met 23.5 van het Handboek.