



FCB Secretariaat Cao-tafel Sociaal Werk

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep cao**

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam

11 november 2024

Betreft: beoordeling cao Sociaal Werk

Onze referentie
24025-529

Geachte,

In het besluit van 21 december 2023, gepubliceerd in de Staatscourant van 28 december 2023, nr. 31798, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening algemeen verbindend verklaard tot 1 januari 2026. 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 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 2024. 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

Rapportage beoordeling cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2023-2025

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie april 2024 (hierna: het Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Grote Ondernemingen
Kennisgroep cao

Kantoor Amsterdam

Datum
11 november 2024

Onze referentie
24025-529

Artikel 0.1 Definities

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. Deze cao beschouwt een bestuurder die werkt onder toezicht van een Raad van Toezicht niet als werknemer in de zin van deze cao, tenzij deze Raad van Toezicht de cao en/of onderdelen daarvan op de arbeidsverhouding met de bestuurder van toepassing heeft verklaard. Daarnaast beschouwt de cao een vakantiekracht 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 18.7 van het Handboek) en voor vakantiekrachten (zie paragraaf 18.16 van het Handboek). Werkgevers mogen voor vakantiekrachten, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling toepassen.

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 vóór de 1e werkdag of – als de werkgever de werknemer op de 1e werkdag aanneemt – op de 1e werkdag vóór aanvang van de werkzaamheden:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen; en
- 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 boetes leiden. In dit verband wijs ik ook op de identificatieplicht van de werknemer op de werkplek (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en 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 de werkgever voor deze werknemer 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 betaalt de werkgever hiervoor geen premie. Voor de Zorgverzekeringswet geldt dat de werkgever over loon uit tegenwoordige dienstbetrekking ook na het bereiken van de AOW-leeftijd de werkgeversheffing verschuldigd is (zie paragraaf 18.21 van het Handboek).

Artikel 2.7 Disciplinaire maatregelen

Als blijkt dat de werknemer ten onrechte geschorst is, vergoedt de werkgever de kosten die de werknemer voor rechtsbijstand heeft moeten maken.

Een vergoeding voor rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van de vergoeding of de terugbetaling daarvan kan, eventueel onder verwijzing naar

deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep cao

Kantoor Amsterdam

Datum
11 november 2024

Onze referentie
24025-529

Artikel 2.8 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever vergoedt de schade die een werknemer buiten zijn schuld 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.

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 vanaf 1 mei 2022 een maximale opbouwtermijn van 60 maanden. Na het bereiken van de maximale opbouwtermijn vervalt per maand het deel van het Loopbaanbedrag dat de werknemer in de maand voor de eerste maand van opbouw van de maximale opbouwtermijn had opgebouwd, als de werknemer geen afspraken heeft gemaakt voor de aanwending van dit opgebouwde Loopbaanbedrag voor zijn individuele inzetbaarheid.

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.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep cao

Kantoor Amsterdam

Datum
11 november 2024

Onze referentie
24025-529

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, de vitaliteitsuren of het 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 verwijs 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 KeuzeBudget (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, en een tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering van € 10 per maand. Het bovenwettelijk vakantieverlof wordt per 1 januari 2024 als tijd opgenomen in het IKB. De werknemer heeft de keuze om dit verlof om te zetten in geld. 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

socialezekerheidswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomen-gerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag.

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.

Artikel 5.7 Verlof

De werknemer heeft recht op (boven)wettelijk verlof. De werknemer kan maximaal 100 maal de (gemiddelde) arbeidsomvang per week verlofsparen.

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.

Artikelen 5.13 en 5.14 Generatieregeling

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

Voor de volledigheid merk ik op dat ik deze artikelen 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 de consignatiedienst 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.

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.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep cao**

Kantoor Amsterdam

Datum
11 november 2024

Onze referentie
24025-529

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. Als de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking kan de werkgever naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel 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 loonheffing(en) 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/>).

Thuiswerken 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.

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 worden bepaalde niet-arbovoorzieningen voor een werkplek in de woning van de werknemer op nihil gewaardeerd. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.8 van het Handboek.

Thuiswerkvergoeding

Grote Ondernemingen
Kennisgroep cao

Kantoor Amsterdam

Datum
11 november 2024

Onze referentie
24025-529

De werkgever kan de werknemer onder voorwaarden een onbelaste vergoeding geven van € 2,35 voor extra kosten verbonden aan het thuiswerken. Ik verwijs naar paragraaf 23.1.2 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep cao

Kantoor Amsterdam

Datum
11 november 2024

Onze referentie
24025-529

Voeding en inwoning

Onder voorwaarden geldt voor inwoning een nihilwaardering. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.7 van het Handboek. Voor maaltijden verwijs ik naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Vergoeding telefoonkosten

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van mobiele telecommunicatiemiddelen 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 cafetarieregeling.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

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 22.1.11 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.

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.

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. 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.

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.

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 (gemiddelde) loon van 100% gedurende het tijdvak van 52 weken en 70% gedurende de daaropvolgende 52 weken.

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 Zvw 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 Zvw in van 5,32%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoort 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 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 paragraaf 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% (percentage 2024) 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 Zvw in van 5,32% (percentage 2024). In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 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

Grote Ondernemingen
Kennisgroep cao

Kantoor Amsterdam

Datum
11 november 2024

Onze referentie
24025-529

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 uitmaken 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 Kilometervergoeding

De werknemer ontvangt een vergoeding voor reizen met een eigen vervoermiddel volgens de tabel van ten hoogste € 0,37.

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 en dienstreizen gelden als zakelijk reizen. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,23 per kilometer (bedrag 2024), ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer en dienstreizen, 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.

Parkeerkosten

Een vergoeding van tol- en parkeerkosten moet onderdeel uitmaken van de organisatie- of instellingsregeling.

Als de tol- en parkeerkosten separaat worden vergoed naast kilometervergoeding vormt dit loon voor de loonheffingen. Desgewenst kan de werkgever deze kosten aanwijzen als eindheffingsloon en onderbrengen in de vrije ruimte.

Verblijfskosten

De werknemer ontvangt een verblijfskostenvergoeding voor de werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van € 118,17.

Voor de fiscale gevolgen van de verblijfskostenvergoeding verwijs ik naar mijn opmerking hierna bij onderdeel B.

Saldering

De werkgever is ingevolge de cao verplicht de fiscaal vrijgestelde vergoedingsmogelijkheden optimaal te benutten door de vergoeding voor dienstreizen te salderen met de vergoeding voor woon-werkverkeer.

Ik verwijs naar paragraaf 23.1.4 van het Handboek.

Onderdeel B Cao-regeling, indien er geen ondernemingsregeling is

Kilometervergoeding/ Kostenvergoeding dienstreizen (brom)fiets

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep cao

Kantoor Amsterdam

Datum
11 november 2024

Onze referentie
24025-529

Voor dienstreizen met eigen vervoersmiddel ontvangt de werknemer een vergoeding volgens de tabel van ten hoogste € 0,37 per kilometer. Voor dienstreizen met de fiets of bromfiets wordt een vergoeding toegekend van € 0,05 respectievelijk € 0,10 per kilometer. Deze onkostenvergoeding bedraagt ten minste € 0,59, respectievelijk € 1,63 per gewerkte dag.

Voor deze vergoedingen verwijs ik naar mijn opmerkingen bij onderdeel A.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep cao

Kantoor Amsterdam

Datum
11 november 2024

Onze referentie
24025-529

Verblijfskosten

De werknemer ontvangt een vergoeding van de werkelijk gemaakte verblijfskosten tot een maximum van € 118,17 per etmaal als de werknemer een groot gedeelte van de dag of meer dagen buiten de plaats van tewerkstelling verblijft.

Een vergoeding van verblijfskosten bij dienstreizen is onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Dit geldt ook voor de maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs naar de paragrafen 22.1.1 en 22.1.2 van het Handboek.

Ter beschikking gesteld vervoermiddel

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 en een fiets gelden forfaitaire waarderingen. 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 de werkgever dat vooraf met de werknemer heeft afgesproken. Ik verwijs naar de paragrafen 23.3 tot en met 23.5 en paragraaf 23.7 van het Handboek.