



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

FCB
Secretariaat Cao-tafel Sociaal Werk
T.a.v.
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA UTRECHT

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

31 juli 2020

Betreft:

Beoordeling Cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening op fiscale aspecten

Onze referentie

TM200731-caoSociaalW

Geachte heer,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, zoals deze voor de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021 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. 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 2020. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus - kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

Mogelijk stelt u prijs op een (mondelinge) toelichting op deze beoordeling of heeft u andere vragen over fiscale aspecten van al dan niet in de beoordeling genoemde cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoSociaalW

Bijlage, beoordeling cao Sociaal cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2019-2021

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2020, uitgave 1 januari 2020 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoSociaalW

Artikel 0.1 Definities werknemer en vakantiekraft

Dit artikel definieert de werknemer als degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten. Deze cao beschouwt een vakantiekraft 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 vakantiekraften, waarvoor werkgevers, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling mogen toepassen (zie paragraaf 16.16 van het Handboek).

Artikel 2.7 Vergoeding kosten rechtsbijstand

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van kosten voor rechtsbijstand.

Een vergoeding van kosten voor rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van rechtsbijstand kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur. De werkgever kan de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

Artikel 2.8 Schadevergoeding aan werknemer

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 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 Schadevergoeding aan werkgever

Op grond van dit artikel kan de werkgever de werknemer verplichten tot een schadevergoeding, voor zover de werkgever door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer schade lijdt in verband met aan de werknemer toevertrouwde goederen.

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

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoSociaalW

Dit artikel regelt de verplichting van de werknemer om aan een medische keuring mee te werken en de mogelijkheid van de werknemer om vrijwillig een algemeen geneeskundig onderzoek te ondergaan. De werkgever draagt de kosten van deze keuringen.

Arbovoorzieningen zoals 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.

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 een maximale opbouwtermijn van 36 maanden. Na deze 36 maanden vervalt het deel van het Loopbaanbedrag dat de werknemer 36 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) 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).

Het gegeven dat het Loopbaanbedrag een periode van drie 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.

Artikel 3.4 Verplichte bijscholing

Volgens dit artikel komen de kosten van bijscholing die noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie voor rekening van de werkgever (en niet ten laste

van het Loopbaanbudget 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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoSociaalW

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 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 4.4 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 verwijs 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/>).

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Artikel 5.12 Overgangsregeling opname Levensloopverlof

Dit artikel betreft de betaling van de pensioenpremie tijdens de opname van levensloopverlof.

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoSociaalW

Per 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deelnemer te worden aan een levensloopregeling. Bestaande deelnemers kunnen onder voorwaarden gebruik maken van overgangsrecht. Ik verwijs voor een uitvoerige toelichting naar hoofdstuk 22 van het Handboek.

Artikel 5.13 Generatieregeling

Dit artikel betreft de mogelijkheid voor de werkgever om een generatieregeling is te stellen.

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

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, 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 beperk mij daarom tot verwijzingen naar het Handboek. In voorkomende gevallen kan een werkgever een nader oordeel vragen aan zijn inspecteur.

Verhuiskosten	zie paragraaf 20.1.5 van het Handboek
Woon-werkverkeer	zie hoofdstuk 21 van het Handboek
Stagiaires	zie paragraaf 16.10 van het Handboek
Reis- en verblijfkosten dienstreizen	zie hoofdstuk 21 en paragraaf 20.1.1 van het Handboek
Thuis- en telewerken	zie de paragrafen 20.1.9 en 20.2.8 van het Handboek
Voeding en inwoning	zie de paragrafen 20.1.2 en 20.2.7 van het Handboek
Telefoonkosten	zie paragraaf 20.1.7 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 met ingang van 2020 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 20.1.3 van het Handboek

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

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.

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoSociaalW

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 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 7.7 Derde WW-jaar

Dit artikel betreft de aansluiting bij de cao PAWW.

Ik verwijs naar de fiscale gevolgen van de cao PAWW, zie <https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/cao-sticht-priv-aanv-ww-wga-2018-on7101z1ed.pdf>.

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 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 ter zake van de aanvulling bedraagt 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,70% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,45%. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2.2 en 16.21 van het Handboek.

Artikel 7.12 Pensioen

Volgens dit artikel geldt voor instellingen of organisaties die vallen onder de werkingssfeer van de cao Sociaal Werk een verplichtstelling om deel te nemen aan de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

Voor de volledigheid merk ik op dat ik deze pensioenregeling niet heb beoordeeld.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoSociaalW