



Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Grote ondernemingen

Kantoor Amsterdam

Kenniscgroep cao

Orlyplein 24
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

M:
E:

Datum
28 oktober 2024

Onze referentie
24025-539

Betreft:
Cao sociale werkvoorziening

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de sociale werkvoorziening zoals deze is overeengekomen voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.

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 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 andere 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 doorkiesnummer of per e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao voor de sociale werkvoorziening 2021-2025

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

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
28 oktober 2024

Onze referentie
24025-539

Artikel 2.4 Vergoeding schade

Volgens dit artikel kan de werknemer slechts verplicht worden tot gehele of gedeeltelijke schadevergoeding voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid.

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 3.1 Indienstneming

De arbeidsovereenkomst kan volgens de toelichting op dit artikel voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan.

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 5.8 Gratificatie

De werkgever kent de werknemer bij een diensttijd van 25 en 40 jaar een gratificatie toe. Op grond van bijzondere omstandigheden kan de werkgever aan werknemer een gratificatie toekennen.

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.

Een gratificatie op grond van bijzondere omstandigheden 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.

Artikelen 5.10 tot en met 5.14 Diverse toe(s)lagen

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een toeslag bij overwerk, bij onregelmatige diensten, ploegendienst, bij consignatie-, bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten en bij waarneming van een hogere functie. Het overwerk en de toeslagen voor overwerk en onregelmatige diensten kunnen zowel in geld als tijd worden gecompenseerd.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) en de overige genoemde toe(s)lagen 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 en toeslagen 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
Kantoor Amsterdam

Datum
28 oktober 2024

Onze referentie
24025-539

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.

Artikel 5.15 Overlijdensuitkering

De nagelaten betrekkingen van de werknemer ontvangen een uitkering na zijn overlijden.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 6.1 Verlof

Volgens lid 6 en 7 is het door omstandigheden mogelijk dat de werkgever het vastgestelde vakantietijdvak van de werknemer moet wijzigen. De werkgever vergoedt de aantoonbaar geleden financiële schade van de werknemer.

In voorkomende gevallen leidt een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot heffing. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

Volgens lid 13 heeft de werknemer onder voorwaarden de mogelijkheid om jaarlijks vakantie-uren te kopen in ruil voor brutosalaris, vakantiebijslag of de eindejaarsuitkering.

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/).

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.

De werkgever brengt de verlofuren die de werknemer koopt in mindering op de verloonde uren. Ik verwijs naar het memo verloonde uren op de site van de Belastingdienst.

Artikel 6.3 Buitengewoon verlof

Op grond van het eerste lid heeft de werknemer in bepaalde situaties recht op verlof met behoud van loon.

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. Onder geclausuleerd verlof vallen onder meer buitengewoon verlof, calamiteitenverlof en verlof voor stervensbegeleiding en rouwverwerking.

Artikel 6.10 Spaarverlof

De werkgever heeft een spaarverlofregeling.

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.

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/. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Onder voorwaarden, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan een verlaging van het pensioengevend salaris achterwege blijven.

Artikelen 6.11 tot en met 6.14 Seniorenregelingen

Deze artikelen bevatten verschillende seniorenregelingen.

Voor een toelichting verwijs ik naar hetgeen ik bij artikel 6.10 heb verwoord. Inhoudelijk heb ik de seniorenregeling niet nader beoordeeld.

Artikel 7.1 Fiets-privé regeling

De werkgever biedt de mogelijkheid om de werknemers gebruik te laten maken van een fiets-privé regeling.

Voor de gevolgen van het gebruik van een cafetariasysteem verwijs ik naar hetgeen ik bij artikel 6.1 heb verwoord.

De vergoeding voor een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 23.7 van het Handboek.

Voor een meer volledig overzicht van de fiscale aspecten van een fiets verwijs ik naar paragraaf 23.7 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 7.3 Vakbondscontributie

De werkgever draagt de helft bij aan de vakbondscontributie van de werknemer en de andere helft kan op verzoek van de werknemer worden uitgeruild met een deel van de eindejaarsuitkering van het betreffende jaar.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
28 oktober 2024

Onze referentie
24025-539

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

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
28 oktober 2024

Onze referentie
24025-539

Artikel 7.5 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

De werkgever heeft een regeling voor de vergoeding van de kosten van 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 7.8 Tegemoetkoming in bijzondere omstandigheden

Als bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven kan de werkgever een geldelijke tegemoetkoming verstrekken voor noodzakelijk te maken kosten ten behoeve van de werknemer of de tot zijn huishouding behorende personen.

In voorkomende gevallen is een dergelijke vergoeding belast loon voor de loonheffingen. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

Artikelen 8.1 en 8.2 Loondoorbetaling bij ziekte/arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

Deze artikelen bevatten regelingen in geval van arbeidsongeschiktheid.

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 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.

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.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
28 oktober 2024

Onze referentie
24025-539

De werkgeversheffing Zvw 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 Zvw in van 5,32%.

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

Artikelen 9.3 en 9.4 Training en opleiding/Beroepsonderwijs

De werkgever bevordert de deelneming van de werknemer aan voorlichtings-, trainings- en opleidingsactiviteiten en zo nodig de uitvoering hiervan. Hij bevordert eveneens de deelneming van jongere werknemers aan beroepsonderwijs en educatie.

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 11.1 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.