



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Werkgeversvereniging Waterbedrijven

Utrechtseweg 310
6812 AR ARNHEM

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 waterbedrijven op fiscale aspecten

Onze referentie

TM200731-caoWaterb

Geachte heer/mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao waterbedrijven zoals deze voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 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.

Als u naar aanleiding van deze brief vragen of opmerkingen heeft kunt u mij bereiken via _____ of per mail.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoWaterb

Bijlage, beoordeling cao waterbedrijven 2020

Midden- en kleinbedrijf

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.

Kantoor Almelo

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoWaterb

Artikel 1.2 Stagiairs en vakantiewerkers

Volgens dit artikel geldt de cao's niet voor stagiairs en vakantiewerkers.

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 16.10 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/>).

Ook de vakantiewerker verricht zijn werkzaamheden doorgaans in dienstbetrekking. Voor de volledigheid wijs ik in dit verband op de studenten- en scholierenregeling. Als een werkgever deze regeling toe mag passen hoeft hij minder loonheffing te berekenen. Ik verwijs naar paragraaf 16.16 van het Handboek.

Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst

Dit artikel betreft de aanvang en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

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 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 identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek), de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek) en de bewaartermijnen voor de loonadministratie (zie de paragraaf 15.2 van het Handboek).

Artikel 2.2 Uitzendkrachten

Dit artikel betreft onder meer uitzendkrachten.

Uitzendkrachten zijn, als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau). Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 16.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Artikel 2.3 Medische keuringen en rechtsbijstand

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoWaterb

Volgens dit artikel neemt de werkgever de kosten van een verplichte medische keuring voor zijn rekening. Tevens biedt het artikel de werknemer de mogelijkheid om zich te laten bijstaan om zijn belangen bij de werkgever te behartigen.

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.

Een vergoeding 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 3.2 Vergoedingen in verband met Het Nieuwe Werken

Volgens dit artikel kan de werkgever in het kader van Het Nieuwe Werken met zijn werknemer afspraken maken over vergoedingen en faciliteiten voor technische hulpmiddelen.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van hulpmiddelen zoals gereedschappen, computers, communicatiemiddelen en dergelijke is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek.

Artikel 3.5 Vakantieverlof

Volgens dit artikel verrekenet de werkgever bij uitdiensttreding teveel opgenomen vakantie-uren. Tevens bepaalt het artikel dat de werknemer recht heeft op een vergoeding van financiële schade als de werkgever genoodzaakt is vakantieverlof in te trekken.

De verrekening in geld van teveel genoten vakantie-uren is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

In voorkomende gevallen kan een vergoeding van financiële schade door ingetrokken vakantieverlof mogelijk onbelast blijven. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 4.8 Overgangsregeling diensttijdgratificatie

Volgens dit artikel hebben werknemers die vóór 1 januari 2011 in dienst waren, onder voorwaarden, in het kader van een overgangsregeling, recht op een

diensttijdgratificatie. Deze regeling is opgenomen in bijlage 5, onderdeel 2.1, van de cao.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is, onder voorwaarden, vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek

Datum
31 juli 2020

Onze referentie
TM200731-caoWaterb

De voorwaarden voor de diensttijdgratificatie volgens de overgangsregeling wijken af van de fiscale voorwaarden voor de diensttijd vrijstelling. De overgangsregeling voorziet bijvoorbeeld in gratificaties naar evenredigheid en gratificaties tot 2 maal het maandsalaris. Hierdoor is, afhankelijk van de feiten en omstandigheden, de diensttijd vrijstelling mogelijk niet of slechts deels van toepassing.

Artikel 4.12 Reis- en verblijfskosten

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer een vergoeding voor in redelijkheid gemaakte reis- en verblijfskosten voor dienstreizen.

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 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Een werkgever kan kosten van tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

Artikel 4.13 Reiskosten van en naar een wisselende werkplek

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer bij mobiel werken van huis uit een vergoeding met overeenkomstige toepassing van artikel 4.12 van de cao. Volgens het tweede lid heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een afkoopsom ter grootte van vijf keer de maandelijkse vergoeding.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 4.12 van de cao. Voor de volledigheid merk ik op dat de afkoopsom, voor zover deze tot een hogere vergoeding dan het normbedrag leidt, tot het loon voor de loonheffingen behoort.

Artikel 4.14 Verhuiskostenvergoeding

Dit artikel regelt de verhuiskostenvergoeding en de voorwaarden waaronder de werknemer deze vergoeding terug moet betalen.

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 20.1.5 van het Handboek.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een verhuiskostenvergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 4.9.2 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Artikel 4.15 Pensioenregeling en flexibel uittreden

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoWaterb

Dit artikel betreft de pensioenregeling en de Flexibele Uittredingsregeling (FUR).

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

Artikel 4.16 Overgangsregeling uitkering bij ontslag

Volgens dit artikel hebben werknemers, onder voorwaarden, in het kader van een overgangsregeling, recht op een uitkering bij ontslag. Deze regeling is opgenomen in bijlage 5, onderdeel 2.2 van de cao.

De uitkering bij ontslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.1 Inzetbaarheidsbudget

Volgens dit artikel hebben werknemers, onder voorwaarden, recht op een inzetbaarheidsbudget van 52 uur per kalenderjaar.

Aanspraken op verlof, zoals het inzetbaarheidsbudget, behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantie- en compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken.

De doorbetaling van loon tijdens de opname van het verlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek. De aanwending van het budget voor andere doelen, zoals bijvoorbeeld een fitnessabonnement of voor scholingskosten, leidt tot loon voor de loonheffingen. Mogelijk kan de werkgever de vergoeding of verstrekking aanwijzen als eindheffingsloon en geldt een gerichte vrijstelling.

Artikel 5.2 Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget (FAB)

In dit artikel is beknopt een arbeidsvoorwaardenbudget uitgewerkt. Dit budget is niet alleen opgebouwd uit bronnen zoals het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering en dergelijke, maar ook uit bronnen zoals bijzonder verlof en de diensttijdgratificatie.

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig leidt in beginsel niet tot loon. 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 20.1 van het Handboek.

Artikel 5.3 Functieopleidingen

Volgens dit artikel is de werknemer verplicht om deel te nemen aan opleidingen die volgens de werkgever voor het uitoefenen van de functie noodzakelijk zijn.

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

Artikel 5.5 Employabilitybudget (EB)

Volgens dit artikel heeft de werknemer recht op een employabilitybudget (EB) van € 1.000 per drie kalenderjaren. De cao noemt enkele voorbeelden waaraan de werknemer het budget kan besteden, zoals een loopbaanscan en een employabilityscan.

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoWaterb

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig leidt in beginsel niet tot loon. 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. Een loopbaan- en employabilityscan behoren bijvoorbeeld tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scans deel uitmaken van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 20.1 van het Handboek.

Ook het gegeven dat het budget 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 5.8 Terugvordering van studievergoedingen

Dit artikel regelt de mogelijkheden van de werkgever om studievergoedingen terug te vorderen.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 7.1 Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt het recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast bepaalt het artikel, onder meer, dat de werkgever de naar zijn oordeel noodzakelijke ziektekosten of verzorgingskosten vergoedt, die door een bedrijfsongeval zijn veroorzaakt en voor rekening van de werknemer blijven. De werkgever kan daartoe, aldus is in de cao bepaald, nadere regels stellen.

Doorbetaling loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

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.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoWaterb

Vergoeding ziekte- of verzorgingskosten na een bedrijfsongeval

Als nadere regels worden gesteld kan dat resulteren in een aanspraak in fiscale zin. Dit is afhankelijk van de exacte vormgeving van de eventuele regeling. Aanspraken op een ziektekostenregeling welke niet onder de Zvw valt met een waarde tot € 27 per jaar kan de werkgever onbelast verstrekken. Als deze aanspraken een hogere waarde hebben, horen zij volledig tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan dat loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit dergelijke belaste aanspraken zijn vrijgesteld. Dit geldt niet voor periodieke uitkeringen. Gaat het echter niet om een aanspraak in fiscale zin, dan horen de kostenvergoedingen van ziekte, invaliditeit en bevalling of de verstrekkingen daarvoor, tot het loon. De werkgever kan dat loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.1 van het Handboek.

Artikel 7.4 Tegemoetkoming verzekeringspremie

Volgens dit artikel heeft de werkgever voor haar werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) afgesloten. Deze verzekering voorziet bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in een aanvulling op de uitkering van het UWV en ABP. De werknemer mag zelf besluiten of hij hier wel of niet aan deelneemt. Als hij deelneemt, betaalt hij zelf de premie. In dat geval ontvangt hij een tegemoetkoming in de premie ter grootte van 0,2% van de grondslag van je pensioengevend inkomen.

Deze tegemoetkoming behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 7.5 Vergoeding verzekeringspremie

Volgens dit artikel heeft de werkgever een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten waaraan de werknemer deel kan nemen. De werknemer ontvangt, onder voorwaarden, een bruto-vergoeding. Afhankelijk van de hoogte van het inkomen bedraagt deze vergoeding in 2020 € 265 of € 454 op jaarbasis.

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 7.6 Uitkering bij overlijden

Deze paragraaf bevat het recht op een uitkering bij overlijden ter grootte van het salaris over drie maanden en het resterende deel van de maand waarin de werknemer overlijdt.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

De uitkering waarop de CAO recht geeft is, samen met de doorbetaling over de maand waarin de werknemer overlijdt, hoger dan drie maal het loon over een

maand. Hierdoor is een deel van de aanspraak belast. Dat is niet het geval als de werkgever het deel van de uitkering dat betrekking heeft op het resterende deel van de maand van overlijden als regulier loon belast.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Artikel 7.7 Uitkering bij overlijden als gevolg van een bedrijfsongeval

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoWaterb

Volgens dit artikel worden aan degenen die naar aanleiding van het overlijden van de werknemer als gevolg van een bedrijfsongeval op grond van het Pensioenreglement een nabestaandenpensioen genieten, een uitkering op grond van het ABP Pensioenreglement toegekend.

Het Pensioenreglement heb ik niet beoordeeld.

Artikel 7.8 Voorzieningen werkloosheid bij reorganisatie

Dit artikel regelt enkele voorzieningen bij werkloosheid door reorganisatie, zoals het recht op een aanvullende uitkering en het recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten bij het aanvaarden van een nieuwe baan.

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

In het algemeen kan een werkgever verhuiskosten die bij een werknemer opkomen omdat hij een dienstbetrekking elders aanvaardt niet gericht vrijgesteld vergoeden. Als een werkgever dergelijke kosten, in feite kosten van een andere dienstbetrekking van de werknemer, toch vergoedt is die vergoeding in beginsel belast. Uiteraard kan de nieuwe werkgever, beoordeeld vanuit de nieuwe dienstbetrekking, die kosten mogelijk wel gericht vrijgesteld vergoeden.

Voor de fiscale aspecten van een verhuiskostenvergoeding verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 4.14 van de cao. In bijzondere situaties kan de werkgever ook een onbelaste verhuiskostenvergoeding geven aan de werknemer waar hij de dienstbetrekking mee beëindigt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als vanwege het einde van de dienstbetrekking de werknemer niet langer van een dienstwoning gebruik kan maken. Indien een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van de verhuiskostenvergoeding kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 9.1 Werkgeversbijdrage vakbonden

Volgens dit artikel betaalt de werkgever aan de bij deze cao betrokken vakbonden een jaarlijkse bijdrage voor scholings- en vormingswerk. In 2020 bedraagt deze bijdrage € 21,04 per fte.

Deze bijdrage behoort in deze context niet tot het loon, omdat er geen sprake van een schuld van de werknemer die de werkgever voor zijn rekening neemt. Er kan wel sprake zijn van loon als de werkgever kan bepalen wat zijn eigen werknemer in dit verband (via de werknemersorganisatie) weer zal genieten. De werkgever kan in een concreet geval, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 9.2 Vakbondscontributie

Dit artikel regelt de mogelijkheid van een fiscaalvriendelijke vergoeding van de vakbondscontributie.

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

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

31 juli 2020

Onze referentie

TM200731-caoWaterb