



Werkgeversvereniging Waterbedrijven

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Croeselaan 14
3521 BJ UTRECHT
Postbus 18500
3501 CM UTRECHT
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
28 maart 2023

Kennisgroep CAO
Onze referentie
CAO

Betreft: Beoordeling cao Waterbedrijven 2023

Geachte heer/mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Waterbedrijven, zoals deze voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 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 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 2023. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Bijlage cao-beoordeling Waterbedrijven 2023

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2023, uitgave februari 2023 (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
28 maart 2023

Onze referentie
CAO

Mijn beoordeling sluit aan bij de opbouw van de cao tekst. Per hoofdstuk en artikel geef ik mijn opmerkingen.

Hoofdstuk 1 Over deze cao

Artikel 1.2 Werkingssfeer

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

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 1.2.1 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/>).

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 18.16 van het Handboek.

Afhankelijk van de omstandigheden kunnen ook bestuurders in dienstbetrekking zijn. Ik verwijs naar paragraaf 18.7 van het Handboek.

Hoofdstuk 2 Werk

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 en de bewaartermijnen voor de loonadministratie (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 2.1 Functiecontracten

In dit artikel staat ook dat voor zogenoemde functiecontracten afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt voor bijvoorbeeld verlof, werktijdverkorting voor oudere werknemers, verhuiskosten, representatie-onkostenvergoeding, inzetbaarheidsbudget en onderdelen van het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget. Ik wijs erop dat deze afwijkende afspraken fiscale gevolgen kunnen hebben die niet staan beschreven in deze cao-beoordeling, omdat de inhoud van deze afspraken mij onbekend is.

Artikel 2.1 Medische keuringen

In dit artikel staat dat de kosten voor de medische keuring op basis van de Wet op de medische keuringen voor rekening komen van de (aanstaande) werkgever.

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.

Hoofdstuk 3 Werk en tijd

Artikel 3.4 Compensatie voor overwerk en/of meerwerk

In dit artikel is de compensatie voor overwerk en/of meerwerk geregeld. Hierin staat ook dat de compensatie in verlof plaatsvindt. Als de werkgever overwerkloos 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 het aantal werkuren in de voorafgaande 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.

Hoofdstuk 4 Werk en inkomen en vergoedingen

Artikelen 4.6, 4.7 en 4.8 Het Flexibel Arbeidsvoorwaardenbudget (FAB)

In deze artikelen staat dat de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de diensttijdgratificatie zijn omgezet in het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Budget (FAB).

Een cafetariaregeling kan gevolgen hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van het in de cao geregelde Arbeidsvoorwaardenbudget kan hij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 4.12 Reis- en verblijfskosten dienstreizen

In dit artikel staat dat een vergoeding wordt gegeven voor de in redelijkheid gemaakte reis- en verblijfskosten voor dienstreizen.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
28 maart 2023

Onze referentie
CAO

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 € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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. Ik verwijs naar hoofdstuk 22 van het Handboek voor meer informatie over kosten van tijdelijk verblijf.

Artikel 4.14 Verhuiskostenvergoeding

In dit artikel is de verhuiskostenvergoeding geregeld. 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.

In het artikel is tevens een terugbetalingsverplichting opgenomen. 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, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Hoofdstuk 5 Werk en inzetbaarheid

Artikel 5.1 Inzetbaarheidsbudget

Dit artikel gaat over het inzetbaarheidsbudget (IB). IB-verlofdagen vallen volgens de cao niet onder een verjaringstermijn. Het budget kan volgens het artikel in plaats van het sparen of inzetten van verlof ook worden aangewend voor de aankoop van extra pensioen, een fitnessabonnement of scholingskosten die niet door de werkgever worden vergoed.

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 werkgever kinderopvang vergoedt of verstrekt aan zijn werknemer is dit loon voor de loonheffingen. De werkgever kan dit loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

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.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Artikel 5.3 Employabilitybudget (EB)

In dit artikel wordt de werking van het Employabilitybudget beschreven. Dit budget kan bijvoorbeeld worden aangewend voor een loopbaanadvies, een opleidingsadvies, een advies over financiële fitheid van de werknemer in algemene zin of een gezondheidsadvies.

Datum
28 maart 2023

Onze referentie
CAO

De beschreven doelen bij dit budget behoren tot het loon voor de loonheffingen, tenzij het doel (bijvoorbeeld het loopbaanadvies of het opleidingsadvies) deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als het advies integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanadvies mogelijk kwalificeren als een verstreking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek).

Voor het advies over de financiële fitheid in algemene zin en het gezondheidsadvies geldt geen gerichte vrijstelling.

In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 5.5 Vergoeding van studiekosten in geld of tijd

In dit artikel is de vergoeding van studiekosten geregeld.

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 5.6 Terugvordering van studiekosten

In dit artikel is geregeld dat studiekosten onder omstandigheden ook teruggevorderd kunnen worden door de werkgever.

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, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Hoofdstuk 7 Werk en zekerheid

Artikel 7.1 Aanspraken bij arbeidsongeschiktheid (e.v. t/m 7.7)

Dit artikel en de artikelen die hierop volgen regelen het recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van loon bij 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.

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 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

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.

Datum
28 maart 2023

Onze referentie
CAO

Artikel 7.5 Vergoeding ziekte- of verzorgingskosten na een bedrijfsongeval

Als nadere regels worden gesteld voor wat betreft de ziekte- of verzorgingskosten na een bedrijfsongeval 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. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.1 van het Handboek. 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 10.1.3 van het Handboek.

Artikel 7.13 Tegemoetkoming in verhuiskosten

Dit artikel richt zich op de situatie dat de werknemer in het kader van een reorganisatie bij een andere werkgever werkzaamheden gaat verrichten en dat het in dit kader noodzakelijk is dat de medewerker moet verhuizen. Hiervoor ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

Ik merk op dat de voorwaarden voor de noodzakelijkheid van de verhuizing niet in overeenstemming zijn met de geldende regels. 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.