



Vereniging werken voor waterschappen

Kennisgroep CAO

Datum

10 augustus 2020

Onze referentie

KG CAO/Beoordeling cao werken
voor de waterschappen 2020

Betreft: Beoordeling cao Werken voor waterschappen 1 januari 2020 – 31 december 2020

Geachte heer/mevrouw,

In 2019 is een nieuwe cao overeengekomen tussen werkgevers en werknemers van de waterschappen voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 (versie 16-12-2019). De bepalingen in 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 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'.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovenvermeld doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Algemeen

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.

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

Hoofdstuk 1 Inleiding en begripsbepaling

Artikel 1.1 Cao, cao-partijen en definitie werkgever en werknemer

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

Hoofdstuk 2 Dienstverband

Artikel 2.2 Geneeskundig onderzoek bij aangaan arbeidsovereenkomst

Voor sommige functies is met inachtneming van de Wet op de medische keuringen een geneeskundig onderzoek noodzakelijk. De kosten voor dit geneeskundig onderzoek komen ten laste van het waterschap.

Ik merk hierover op dat arbovoorzieningen gericht zijn 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.

In artikel 2.2 onder lid 4 staat dat een eventuele herkeuring in principe wordt betaald door de werkgever. Een mogelijke eigen bijdrage kan ertoe leiden dat geen sprake is van een gericht vrijgestelde arbovoorziening. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Hoofdstuk 3 Beloning

Artikel 3.2 Individueel Keuze Budget (IKB)

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 20.1 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.

Artikel 3.2.2 Doelen

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.

Artikel 3.2.4 Financiële gevolgen

In dit artikel is een civielrechtelijke verhaalsmogelijkheid opgenomen voor de werkgever.

Ik merk hierover op dat de werknemer in beginsel een voordeel geniet dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden.

Artikel 3.4 Recht op vergoedingen en verstrekkingen

In dit artikel staat dat bij vergoedingen en verstrekkingen de fiscale mogelijkheden voor netto vergoeding zoveel mogelijk worden benut.

Ik merk hierover het volgende op. 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: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

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/>).

Artikel 3.4.5 Vergoeding reiskosten 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.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
10 augustus 2020

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling cao werken
voor de waterschappen 2020

Artikel 3.4.8 Verblijfs- en verhuiskosten

In dit artikel wordt mede de mogelijkheid genoemd dat de werkgever verhuiskosten kan vergoeden.

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.

Artikel 3.4.9 Vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering

Op basis van dit artikel ontvangt de werknemer maandelijks als vergoeding voor de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering 0,3% van zijn salaris.

Dit is loon voor de loonheffingen. Eventueel kan de werkgever dit loon aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 3.4.10 Bedrijfskleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

In dit artikel worden regels beschreven met betrekking tot de verstrekking, reiniging en herstelling van voorgeschreven kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Voor zover sprake is van arbovoorzieningen merk ik het volgende op. Arbovoorzieningen 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 3.4.11 Schadevergoeding

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.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
10 augustus 2020

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling cao werken
voor de waterschappen 2020

Artikel 3.4.12 Ambtsjubilea

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek. Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

De gratificatie is volgens de tekst van de cao gelijk aan het salaris, de toelagen en het IKB in de maand van het jubileum. Dit is mogelijk meer dan het maximum dat de werkgever fiscaal onbelast kan uitkeren.

Bij het vaststellen van het loon over een maand (tijdvakloon) gaat u uit van het fiscale loon over een maand. Dat is het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen uit kolom 14 van de loonstaat. U mag geen rekening houden met:

- bijzondere beloningen die niet vast en gegarandeerd zijn, zoals tantièmes
- aanspraken die tot het loon horen
- keuzeloon (zie paragraaf 4.15 van het handboek)

Voor het bepalen van de dienstdtijd mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gezien gebruikelijk is, kan de werkgever ook de dienstdtijd meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern. Er zijn werkgevers die de dienstdtijd berekenen door uit te gaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. Dit volgt de Belastingdienst als u hierbij een bestendige gedragslijn hebt, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en u dit desgevraagd aannemelijk maakt. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Artikel 3.4.14 Uitkering na overlijden werknemer

In dit artikel wordt bij het overlijden van de werknemer een bedrag uitgekeerd aan de nabestaanden als bedoeld in artikel 7:674 lid 2 BW. Het bedrag is gelijk aan het salaris, de toelagen en het IKB over een periode van 3 maanden.

Dit is mogelijk meer dan het maximum dat de werkgever fiscaal onbelast kan uitkeren. Bij het vaststellen van het loon over een maand (tijdvakloon) gaat u uit van het fiscale loon over een maand. Dat is het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen uit kolom 14 van de loonstaat. U mag geen rekening houden met:

- bijzondere beloningen die niet vast en gegarandeerd zijn, zoals tantièmes
- aanspraken die tot het loon horen
- keuzeloon (zie paragraaf 4.15 van het handboek)

Voor meer informatie verwijs ik naar paragraaf 19.2.1 van het handboek.

Artikel 3.4.15 Collectieve rechtsbijstandverzekering

De vergoeding voor of de verstrekking van rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon.

Hoofdstuk 5 Activerend personeelsbeleid

Kennisgroep CAO

Kantoor Utrecht

5.2 Opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit

De artikelen in deze paragraaf kennen een Persoonsgebonden basis budget (PBB) toe aan de werknemer voor opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit.

Datum

10 augustus 2020

Onze referentie

KG CAO/Beoordeling cao werken voor de waterschappen 2020

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 20.1 van het Handboek.

5.4.6 Rechten na ontslag op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW

De ex-werknemer krijgt in de door de cao genoemde tweede activeringsperiode in het kader van de begeleiding naar werk een (extra) transferbudget.

Voor zover het transferbudget wordt aangewend voor dit doel, is sprake van outplacementkosten. De kosten kwalificeren slechts als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking als het traject wordt aangeboden op het moment dat de ex-werknemer nog in dienst is. In dat geval kan de werkgever het loon aanwijzen als eindheffingsbestanddeel en de gerichte vrijstelling voor outplacementkosten toepassen. Voor meer informatie over outplacement verwijs ik naar paragraaf 20.1.3 van het handboek.

Als de werkgever het traject pas aanbiedt bij het einde van de dienstbetrekking of na afloop van de dienstbetrekking, dan kwalificeren de kosten als loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan het loon dan niet aanwijzen eindheffingsbestanddeel en geen gebruik maken van de gerichte vrijstelling voor outplacementkosten. Betaalt u de werknemer naast loon uit vroegere dienstbetrekking ook loon uit tegenwoordige dienstbetrekking? Dan mag u het loon uit vroegere dienstbetrekking aanwijzen als eindheffingsloon als aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan.

Artikelen 5.4.7 t/m 5.4.17

In deze artikelen zijn aanvullende uitkeringen geregeld voor ex-werknemers met betrekking tot de WW en de WAZO.

Een aanvulling op een WW-uitkering of een aanvulling op een WAZO-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.

Artikel 5.4.18 Overlijdensuitkering

Op grond van dit artikel wordt bij het overlijden van de ex-werknemer met uitkeringsrechten een bedrag uitgekeerd aan de nabestaanden, volgens de berekeningsgrondslag als bedoeld in artikel 5.4.8 van de cao.

Dit leidt er mogelijk toe dat een gedeelte van de uitkeringen fiscaal niet onbelast kan blijven. De cao kent een andere grondslag dan de wet. De wet gaat uit van het loon over een maand. Bij het vaststellen van het loon over een maand (tijdvakloon) gaat u uit van het fiscale loon over een maand. Dat is het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen uit kolom 14 van de loonstaat. U mag geen rekening houden met:

- bijzondere beloningen die niet vast en gegarandeerd zijn, zoals tantièmes

- aanspraken die tot het loon horen
- keuzeloan (zie paragraaf 4.15 van het handboek).

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Hoofdstuk 6 Deskundige begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Datum
10 augustus 2020

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling cao werken voor de waterschappen 2020

Artikel 6.1.5 Re-integratie-inspanning en passende arbeid

In dit artikel wordt een transferbudget toegevoegd aan het eerder genoemde PBB dat kan worden ingezet voor maatregelen die de gezondheid en vitaliteit bevorderen.

Het artikel is ruim geformuleerd. 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 20.1 van het Handboek.

Paragraaf 6.2 Rechten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

In deze artikelen worden diverse aanvullende uitkeringen verstrekt bij ziekte en 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 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,70%. 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 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2.2 en 16.21 van het Handboek.