

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

---

Aedes Vereniging van Woningcorporaties

Postbus 93121  
2509 AC Den Haag

## Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

10 april 2020

Betreft:  
Beoordeling Cao Woondiensten op fiscale aspecten

**Onze referentie**

Geachte \_\_\_\_\_,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Woondiensten zoals deze voor de periode van 1 januari 2019 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.

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 het doorkiesnummer, via \_\_\_\_\_ of per mail.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao

ON 742 - 1Z\*1ED

## **Bijlage, beoordeling Cao Woondiensten 2019-2020 op fiscale aspecten**

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](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kantoor Almelo

**Datum**

10 april 2020

**Onze referentie**

### **Artikel 1.3 Begrippen werkgever en werknemer**

Dit artikel definieert de termen werkgever en werknemer voor de toepassing van de cao. 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.

In fiscaal opzicht verricht de vakantiewerker 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 2.7 Uitzendwerk, detachering en payroll**

Dit artikel betreft de salariering van uitzendkrachten en andere ingeleende werknemers.

Uitzendkrachten en andere ingeleende werknemers zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij het uitzendbureau (of de uitlener), als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. 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 2.11 Uitkering bij overlijden**

Dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering ter grootte van drie keer het brutoloon van de maand waarin de werknemer overleed. Naast deze uitkering betaalt de werkgever het salaris tot en met de dag van overlijden. 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 cao hanteert als grondslag "het brutoloon van de maand waarin de werknemer overleed". Fiscaal geldt een andere grondslag, namelijk "het loon over een maand" (zie paragraaf 19.1.8 van het Handboek).

Voor de volledigheid merk ik op dat bij ander – niet vrijgesteld - loon dat na het overlijden van de werknemer wordt genoten er in fiscaal opzicht sprake is van postuum loon.

Voor de fiscale aspecten van postuum loon verwijs ik naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

### **Artikel 2.16 Generatiepact**

Deze regeling en het Reglement Generatiepact Woondiensten regelen het generatiepact zoals dit van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 overeen is gekomen.

**Datum**

10 april 2020

**Onze referentie**

Deze Generatiepactregeling is eind 2018 door Belastingdienst/Centraal Aanspreekpunten Pensioenen beoordeeld. Zij past binnen de fiscale regels.

### **Artikel 3.8 Telefoon voor bereikbaarheid**

Volgens artikel 3.8.7 stelt de werkgever tijdens bereikbaarheidsdiensten, voor zakelijk gebruik, een mobiele telefoon aan de werknemer ter beschikking.

De terbeschikkingstelling van een mobiele telefoon is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheidscriterium. 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 terug geeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

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

### **Artikel 4.11 Gratificatie**

Dit artikel geeft de werknemer recht op een gratificatie:

- bij een 12,5-jarig dienstjubileum van 0,25 maal het maandsalaris;
- bij een 25-jarig dienstjubileum van eenmaal het maandsalaris;
- bij een 40-jarig dienstjubileum van tweemaal het maandsalaris;
- bij pensionering of bij (gedeeltelijk) vrijwillig vervroegde uittreding van eenmaal het maandsalaris.

Deze gratificaties betreffen brutobedragen. De cao schrijft voor dat de werkgever deze bedragen, voor zover zij belastbaar zijn, vermindert met de verschuldigde premies en belastingen. De cao hanteert als grondslag het bruto maandsalaris van de werknemer "op het tijdstip van het dienstjubileum".

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. Gratificaties bij een dienstverband van 12,5 jaar en bij pensionering of (gedeeltelijk) vrijwillig vervroegd uittreden behoren tot het loon. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

De cao hanteert als grondslag het bruto maandsalaris op het tijdstip van het dienstjubileum. Deze grondslag kan ook bij jubilea van 25 en 40 jaar tot een gedeeltelijk te belasten gratificatie leiden. Fiscaal geldt een andere grondslag, namelijk "het loon over een maand". Ik verwijs naar paragraaf 19.1.8 van het Handboek.

## **Artikel 5.1 Loondoorbetaling bij ziekte**

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Dit artikel regelt het recht op doorbetaling van loon bij ziekte. In hoofdlijnen betaalt de werkgever tijdens het eerste en het tweede jaar van ziekte respectievelijk 100% en 70% van het laatstverdiende brutoloon door.

**Datum**

10 april 2020

**Onze referentie**

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.

## **Artt.5.2 t/m 5.4 Arbeidsongeschiktheid volgens de WIA en de WAO**

Deze regelingen, die onder voorwaarden recht geven op een aanvullend pensioen, heb ik niet beoordeeld.

## **Artikel 6.1 Functiegebonden kostenvergoeding kaderbepaling**

Volgens deze kaderbepaling kan de werkgever in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling voor functiegebonden vergoedingen en verstrekkingen vaststellen. Die regeling kan, naast de in artikel 6.2 van de cao genoemde vergoedingen en verstrekkingen, ook andere vergoedingen betreffen. Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van een door hem getroffen regeling kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, zijn inspecteur om uitsluitsel vragen.

## **Artikel 6.2 Functiegebonden kostenvergoeding vangnetbepaling**

Op grond van deze bepaling moet de werkgever:

- bepaalde werknemers werkkleding en schoenen ter beschikking stellen;
- gereedschap ter beschikking stellen;
- (als uitgangspunt) passend vervoer voor zakelijke kilometers ter beschikking stellen;
- (bij overeengekomen gebruik privéauto werknemer) de zakelijke kilometers tegen € 0,40 vergoeden;
- (bij opgedragen gebruik eigen (brom)fiets werknemer) de dienstkilometers exclusief woon-werkverkeer vergoeden.

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.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap 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 terug geeft 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.

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.

### **Artikel 6.3 Verhuiskostenregeling kaderbepaling**

Volgens deze kaderbepaling kan de werkgever in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling voor verhuiskosten vaststellen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek. Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van een door hem getroffen regeling kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, zijn inspecteur om uitsluitsel vragen.

### **Artikel 6.4 Verhuiskostenregeling vangnetbepaling**

Op grond van deze bepaling heeft de werknemer die op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever verhuist, recht op een vergoeding van de transportkosten en op een bijdrage in de kosten voor de herinrichting.

De werkgever moet de hoogte van de bijdrage van de kosten van herinrichting vastleggen na overleg met de ondernemingsraad. Deze bijdrage mag niet hoger zijn dan de werkelijke herinrichtingskosten en niet meer bedragen dan 12 procent van het bruto jaarsalaris van de werknemer, met een maximum van € 5.664,85. De werknemer moet de kosten van transport en herinrichting aan de werkgever specificeren.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

10 april 2020

**Onze referentie**

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.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

### **Artikel 6.5            Ongevallenverzekering kaderbepaling**

**Datum**

10 april 2020

**Onze referentie**

Volgens deze kaderbepaling kan de werkgever in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling voor een ongevallenverzekering vaststellen. Ik verwijs naar de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek. Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van een door hem getroffen regeling kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, zijn inspecteur om uitsluitsel vragen.

### **Artikel 6.6            Ongevallenverzekering vangnetbepaling**

Op grond van deze bepaling moet de werkgever voor zijn werknemer een ongevallenverzekering afsluiten met 24-uursdekking. Deze verzekering moet uitkeringen garanderen bij blijvend lichamelijk letsel of de dood van de werknemer door een ongeval van respectievelijk € 47.705 en € 24.360. Tevens is bepaald dat de werknemer bij ziekenhuisopname na een ongeval € 11,17 per dag krijgt.

Als de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij de verzekering aan de werknemer. Deze verstrekking behoort, voor zover de premie betrekking heeft op een uitkering bij overlijden of invaliditeit, niet tot het loon. Een eventuele uitkering uit een dergelijke verzekering is loon uit (vroegere) dienstbetrekking. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking kan de werkgever de uitkering niet aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek.

Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort als zodanig niet tot het loon. De uitkering zelf behoort in beginsel wel tot het loon. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Ik merk op, dat over de uitkering bij overlijden geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn en dat, onder voorwaarden, een eenmalige uitkering bij overlijden, tot maximaal driemaal het loon over een maand is vrijgesteld. Ik verwijs naar de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek. Mogelijk is ter zake van de uitkering sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking of van loon van nabestaanden; ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 7.3.3 en 9.2.3 van het Handboek.

Voor zover de dekking recht geeft op een uitkering van € 11,17 per dag bij een ziekenhuisopname na een ongeval, is de aanspraak belast. Voor zover de premie betrekking heeft op dit onderdeel van de dekking, moet de werkgever die tot het loon rekenen. Als de werkgever dit nalaat moet hij, in elk geval, de eventuele uitkering tot het loon rekenen.

### **Artikel 6.7            Reiniging kleding**

Dit artikel bepaalt dat de werkgever onder voorwaarden de kosten draagt van de reiniging van door hem ter beschikking gestelde kleding.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 6.2 van de cao.

## **Artikel 6.8            Arbeidsomstandigheden**

Dit artikel bepaalt onder meer dat de werkgever, als dat nodig is voor de uitoefening van zijn functie, regenkleding of een doorwerkpak aan de werknemer ter beschikking stelt.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 6.2 van de cao.

## **Artikel 7.6            Verrekening vakantie-uren bij einde dienstverband**

Volgens dit artikel worden vakantie-uren die bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel of te weinig zijn opgenomen met het salaris verrekend.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen 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 verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 9            Woondiensten Cafetaria Systeem**

Dit hoofdstuk beschrijft een systeem waarbinnen de werknemer arbeidsvoorwaarden kan ruilen. Artikel 9.4 van de cao bevat diverse bronnen (zoals jubileumgratificatie) en doelen (zoals vakbondscontributie). Na overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever zelf bronnen en doelen aan het systeem toevoegen.

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

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

10 april 2020

**Onze referentie**

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/>).

Wat betreft de bron jubileumgratificatie verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 4.11 van de cao.

Een vergoeding van vakbondscontributie, behoort tot het loon. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

10 april 2020

**Onze referentie**

### **Artikel 10.1 Functiegebonden scholing of training**

Volgens deze bepaling kan de werkgever, wanneer dat volgens hem nodig is voor het vervullen van de huidige functie, een werknemer opdracht geven scholing of training te volgen. In zo'n situatie komen de kosten voor rekening van de werkgever en mag hij geen terugbetalingsregeling bedingen.

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 10.2 Loopbaanwijzer**

Volgens deze bepaling heeft de werknemer recht op een collectief gefinancierde Loopbaanwijzer voor loopbaanoriëntatie. Daarbij kunnen gesprekken horen met een coach. De werknemer heeft eenmaal in de drie jaar recht op deze faciliteiten. Na onvrijwillig ontslag heeft de werknemer, onder voorwaarden nog zes maanden recht op het gebruik van de Loopbaanwijzer.

Deze voorzieningen behoren tot het loon, tenzij zij deel uitmaken van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als een loopbaangesprek integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 respectievelijk 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaangesprek 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.

### **Artikel 10.6 Fiscale aspecten loopbaanontwikkelingsbudget**

Volgens dit artikel is het loopbaanontwikkelingsbudget, zoals geregeld in de artikelen 10.4 tot en met 10.7 van de cao, géén inkomensbestanddeel en moet de werknemer bij de besteding van het budget rekening houden met de fiscale wet- en regelgeving. Als de werknemer daar onvoldoende rekening mee houdt zijn, althans volgens de tekst van de cao, de fiscale gevolgen van de besteding van het budget, geheel voor rekening van de werknemer.

De fiscale gevolgen zijn afhankelijk van het beheer en van de feitelijke aanwending van het budget. Zolang de werkgever het budget beheert en de werknemer dat budget tevens enkel aan zijn loopbaanontwikkeling kan besteden, is het budget als zodanig geen loon. In dat geval behoort de aanwending van het budget in beginsel tot het loon. De werkgever kan dat loon aanwijzen als eindheffingsbestanddeel en gebruik maken van de gerichte



vrijstelling voor scholing of onderbrengen in de vrije ruimte.

Voor de Belastingdienst is niet de werknemer maar de werkgever verantwoordelijk voor de fiscale gevolgen van het beheer en van de aanwending van het budget. Als een werkgever over die gevolgen twijfelt kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitel vragen aan zijn inspecteur.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

10 april 2020

**Onze referentie**

#### **Artikel 10.10      FLOW**

Voor de volledigheid merk ik op dat dit artikel geen onderdeel van deze beoordeling uitmaakt.

#### **Artikel 11.2      Werkgeversbijdrage voor vakbondswerk**

Dit artikel bepaalt dat de werkgever jaarlijks een financiële bijdrage van € 19 per werknemer geeft aan de werknemersorganisaties die partij bij de cao zijn.

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, uitsluitel vragen aan zijn inspecteur.

#### **Hoofdstuk 12      Pensioenen**

Voor de volledigheid merk ik op dat de in dit hoofdstuk geregelde pensioen- en vutregelingen geen onderdeel van deze beoordeling uitmaken.