



**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum

17 februari 2023

Onze referentie

23025-507

Aedes vereniging van woningcorporaties

Betreft: beoordeling cao Woondiensten 2022-2023

Geachte,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Woondiensten zoals deze voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

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 ontlenen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. 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 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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

Bijlage cao-beoordeling

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave oktober 2022 (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.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
17 februari 2023

Onze referentie
23025-507

Artikel 1.3 Definities

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. Deze cao beschouwt een vakantiewerker, de statutair-directeur in dienst van de werkgever en de ambtenaar niet als werknemer in de zin van de cao.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Soms gelden bijzondere regels, zoals voor vakantiekrachten, waarvoor werkgevers, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling mogen toepassen (zie paragraaf 16.16 van het Handboek).

Artikel 2.1 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.

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, 2.2.2 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 bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 2.7 Uitzendwerk, detachering en payroll

Dit artikel regelt de salariëring en arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten en andere ingeleende werknemers.

Uitzendkrachten en andere ingeleende werknemers zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 18.19 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 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Artikel 2.11 Uitkering bij overlijden

Het tweede lid kent een uitkering bij overlijden aan de nagelaten betrekkingen toe van drie keer het brutoloon van de maand waarin de werknemer overleed.

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.

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 21.2.1 van het Handboek).

Artikel 2.14 Fusie, liquidatie, inkrimping, reorganisatie

Dit artikel regelt de rechten en plichten van de werkgevers en werknemers bij fusie, liquidatie, inkrimping, reorganisatie of afstoting van taken.

Bij een ingrijpende organisatiewijziging die mogelijk ontslag of functiewijziging tot gevolg heeft kan scholing worden ingezet, waarbij de kosten voor rekening van de werkgever komen.

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.

Ingevolge het vierde lid worden bij het afsluiten van een sociaal plan onder andere afspraken gemaakt over outplacement, een beëindigingsovereenkomst en een vergoeding.

De kosten van outplacement kunt u gericht vrijgesteld vergoeden. Ook de verstrekking van outplacementfaciliteiten is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing of outplacement als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

Artikel 2.16 Generatiepact

De branche kent sinds 2019 een generatiepactregeling. De regeling is uitgewerkt in het Reglement Generatiepact Woondiensten (zie bijlage 7 van deze cao). De regeling loopt tot 1 april 2025.

De generatiepactregeling is in juli 2022 door de Belastingdienst beoordeeld. De (standaard) regeling voldoet aan de fiscale wet- en regelgeving. Voor de aandachtspunten bij de (standaard) regeling verwijs ik naar mijn brief van 25 juli 2022 met kenmerk 20220725/ Generatiepact.

Artikel 3.5 Overwerk

De werknemer ontvangt voor overwerk een compensatie in vrije tijd of geld.

Als de werkgever overwerkloon 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.

Artikel 3.6 Toeslag werken buiten de normale werktijden

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op toeslagen bij het verrichten van werkzaamheden buiten de normale werktijden van de onderneming.

De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.8 Bereikbaarheidsdienst

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten.

De bereikbaarheidsdienstvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
17 februari 2023

Onze referentie
23025-507

Ingevolge het achtste lid stelt de werkgever tijdens bereikbaarheidsdiensten een mobiele telefoon aan de werknemer ter beschikking voor zakelijk gebruik.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van een mobiele telefoon is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

Kantoor Amsterdam

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetarieregeling.

Datum
17 februari 2023

Onze referentie
23025-507

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

Artikel 4.5 Toeslag PAWW-premie

Vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 ontvangen alle werknemers maandelijks een toeslag op het brutosalaris ter hoogte van de PAWW-premie.

De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 4.11 Gratificatie

De werknemer krijgt een gratificatie bij een 12,5 jarig jubileum, een 25-jarig jubileum, een 40-jarig jubileum en bij pensionering of bij (gedeeltelijk) vrijwillig vervroegde uittreding.

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 21.2.1 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 9.3.6 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 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 5.1 Loonbetaling bij ziekte

Dit artikel regelt het recht op loonbetaling bij ziekte.

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte 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.

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

De werkgever kan 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 uitsluitel vragen.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
17 februari 2023

Onze referentie
23025-507

Artikel 6.2 Functiegebonden kostenvergoeding vangnetbepaling

Ingevolge dit artikel moet de werkgever:

- aan 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.

Werkkleding en schoenen

Als kleding en schoenen door de Arbeidsomstandighedenwet zijn voorgeschreven dan zijn 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, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Gereedschap

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetarieregeling.

Passend vervoer ter beschikking stellen

Het voordeel dat een werknemer heeft in verband met privégebruik van een aan hem ter beschikking gesteld voertuig behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor personen- en bestelauto's geldt een forfaitaire waardering. Voor andere vervoermiddelen behoort de waarde in het economische verkeer van het privégebruik tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 23.3 tot en met 23.5 van het Handboek.

Vergoeden zakelijke kilometers € 0,40/ bijdrage gebruik eigen fiets

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 (in 2023 € 0,21) per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 (in 2023 € 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.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
17 februari 2023

Onze referentie
23025-507

Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 6.3 Verhuiskostenregeling kaderbepaling

De werkgever kan een regeling voor verhuiskosten vaststellen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 6.4. 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

Als de werknemer op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever verhuist heeft de werknemer recht op een vergoeding van de transportkosten en op een bijdrage in de kosten voor de herinrichting. De bijdrage voor de inrichting 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 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.

Artikel 6.5 Ongevallenverzekering kaderbepaling

De werkgever kan een regeling voor een ongevallenverzekering vaststellen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 6.6. 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

De werkgever sluit voor zijn werknemer een ongevallenverzekering af met 24-uursdekking. Deze verzekering moet uitkeringen garanderen bij blijvend lichamelijk letsel of overlijden van de werknemer door een ongeval van respectievelijk € 47.705 en € 24.360. Ook 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.

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.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
17 februari 2023

Onze referentie
23025-507

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

De werkgever draagt onder voorwaarden de kosten 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 6.10 Tijd- en plaats onafhankelijk werken

Vanaf 1 januari 2022 ontvangt de werknemer onder voorwaarden een thuiswerkvergoeding van € 2 netto per thuis gewerkte dag.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2 (in 2023 € 2,15) per werkdag.

Een samenloop op één werkdag van een vrijgestelde thuiswerkvergoeding en een vrijgestelde vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is niet mogelijk. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

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 te veel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artt. 7.8 en 7.9 Vakantietoeslag

De werknemer heeft jaarlijks recht op een vakantietoeslag van 8%.

De vakantietoeslag 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.

Hoofdstuk 8 Buitengewoon verlof

Dit hoofdstuk behandelt het recht van de werknemer op diverse soorten buitengewoon verlof.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Als de werkgever een uitkering wegens geboorteverlof aan een werknemer doorbetaalt, is sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik naar de paragrafen 4.4.3 en 9.6.2 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
17 februari 2023

Onze referentie
23025-507

Hoofdstuk 9 Woondiensten Cafeteria Systeem

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te ruilen door middel van een cafetariasysteem. Artikel 9.4 van de cao bevat diverse bronnen 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 op declaratiebasis 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 vergoeding 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/>).

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

Artikel 10.1 Functiegebonden scholing of training

De werkgever kan, wanneer hij dit nodig acht voor het vervullen van de huidige functie, een werknemer opdracht geven om scholing of training te volgen. De kosten komen in deze situatie voor rekening van de werkgever.

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.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
17 februari 2023

Onze referentie
23025-507

Artikel 10.2 Loopbaanwijzer

De werknemer heeft 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 en gesprekken met een coach.

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaangesprek mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artt. 10.4 t/m 10.7 Het loopbaanontwikkelingsbudget

De werknemer heeft bij een full time dienstverband recht op een loopbaanontwikkelingsbudget van € 900 per jaar. Het budget kan jaarlijks worden opgespaard tot een maximum van € 4.500.

De werknemer kan het budget besteden aan een opleiding, cursus of seminar voor het onderhouden of verbeteren van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor de huidige functie of voor een beroep in de toekomst.

Het budget is geen inkomensbestanddeel. Volgens artikel 10.6 moet de werknemer bij besteding van het budget rekening houden met de fiscale wet- en regelgeving. Als de werknemer daar onvoldoende rekening mee houdt zijn 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. Als de werkgever het budget beheert is het budget als zodanig geen loon. Bij aanwending van het budget is in beginsel sprake van loon. De werkgever moet dan beoordelen of een gerichte vrijstelling van toepassing is. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

De werkgever kan dat loon ook aanwijzen als eindheffingsbestanddeel en gebruik maken van 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.

Artikel 10.9 FLOW

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

Artikel 11.2 Werkgeversbijdrage voor vakbondswerk

De werkgever geeft jaarlijks een financiële bijdrage van € 21,74 per werknemer aan de werknemersorganisaties die partij bij de cao zijn.

Deze bijdrage aan de werknemersorganisaties behoort niet tot het loon van de werknemer als de werknemer geen aanspraak of een ander direct recht op vorderingen ten laste van de werknemersorganisaties verkrijgt.

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.

Hoofdstuk 12 Pensioenen

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

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
17 februari 2023

Onze referentie
23025-507