



Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

Groningensingel 21
6835 EA ARNHEM
Postbus 9001
6800 DB ARNHEM
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

-

T: -

M: -

E: -

Datum

2 december 2024

Onze referentie

24025-541

Betreft: Beoordeling cao Afbouw 2024-2025

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Afbouw, zoals deze voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 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. Ik verzoek u om de andere cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

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 2024.

Ik wil graag met u een gesprek inplannen om mijn beoordeling met u door te nemen. Ook spreek ik dan graag met u over de ontwikkelingen binnen uw branche en welke ondersteuning de Kennisgroep cao van de Belastingdienst u kan bieden. Binnen enkele weken neem ik hierover telefonisch contact met u op.

Mocht u in de tussentijd al nadere vragen hebben, dan kunt u mij bereiken via bovengenoemde contactgegevens.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao Afbouw 2024-2025

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
2 december 2024

Onze referentie
24025-541

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie april (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage naar kennisgroepstandpunten. De kennisgroepstandpunten zijn te raadplegen op de website: kennisgroepen.belastingdienst.nl. Ieder kennisgroepstandpunt heeft een uniek nummer. Via het zoekmenu kunt u een standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

Artikel 1 Definities

In dit artikel zijn diverse definities opgenomen, waaronder een werkgever, een werknemer en een zzp'er. Niet als werknemer worden beschouwd stagiairs, vakantiewerkers en directeuren. Wel wordt als werknemer aangemerkt degene die werkzaam is op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij zelf ondernemer is.

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 een werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

Aanneming van werk

Als sprake is van een overeenkomst van aanneming van werk, dan hoeft u over de betalingen geen loonheffingen in te houden en betalen. Alleen als een arbeidsrelatie een (fictieve) dienstbetrekking is, moet de werkgever loonheffingen inhouden en afdragen. In een aantal situaties is bij aanneming van werk sprake van een fictieve dienstbetrekking. In dat geval moet de werkgever loonheffingen inhouden en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 18.2 van het Handboek.

Stagiair

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 loonheffing(en) in dienstbetrekking. Dit kan een echte of een fictieve dienstbetrekking zijn. 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: wetten.overheid.nl/BWBR0029134).

Vakantiewerkers

Vakantiewerkers zullen voor de loonheffingen al snel als werknemer kwalificeren, waarbij de werkgever, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling mag toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 18.16 van het Handboek.

Jeugdige werknemers

Voor werknemers die bij aanvang van het aangiftetijdvak jonger zijn dan 21 jaar en in dat aangiftetijdvak maximaal 48 verloonde uren (vierwekenaangifte) of 52 verloonde uren (maandaangifte) hebben, mag de werkgever onder voorwaarden de lage AWF-premie toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

Zzp'er

Binnen de fiscale wet- en regelgeving bestaat er geen definitie van een zzp'er. Op arbeidsverhoudingen die zijn aan te merken als (fictieve) dienstbetrekking zijn de regels van de loonheffingen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 1.2.7 van het Handboek.

Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

Voor werknemers met een leerwerkovereenkomst op grond van de BBL mag de werkgever, onder voorwaarden, de lage AWF-premie toepassen. De leerwerkovereenkomst moet door de werkgever, de werknemer en de school zijn ondertekend, gedagtekend en opgenomen in de administratie van de werkgever. Bevat de praktijkovereenkomst, of de daarmee samenhangende arbeidsovereenkomst van de BBL-werknemer, een uitzendbeding dan is sinds 2023 de hoge AWF-premie van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 5 Uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffing(en) 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 onder voorwaarden deze aansprakelijkheid beperken of uitsluiten, bijvoorbeeld door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een g-rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Artikel 6 Onderaanneming

In dit artikel is het advies opgenomen dat bij uitbesteding van werk aan zzp'ers de werkgever gebruik maakt van de modelovereenkomst Afbouw die door de Belastingdienst is beoordeeld.

Werkt men (in de praktijk) met en conform de voorwaarden en afspraken in deze modelovereenkomst dan is geen sprake van een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking) of de fictieve dienstbetrekking 'aanneming van werk'. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden en gemaakte afspraken verwijs ik naar de (toelichting bij de) modelovereenkomst zoals deze is gepubliceerd op: https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/modover_afb_vakmense_n_dv10861z2ed.pdf

Artikel 13 Aanstelling

Dit artikel bepaalt dat werkgever en werknemer in beginsel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangaan. Afwijking hiervan is slechts mogelijk indien werkgever en werknemer dit schriftelijk overeenkomen.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage AWF-premie van toepassing is.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
2 december 2024

Onze referentie
24025-541

De lage AWF-premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 15 Intredekeuring

Dit artikel verplicht, onder voorwaarden, de werknemer een intredekeuring te ondergaan. Een gecertificeerde arbodienst voert deze intredekeuring uit.

Arbovoorzieningen, zoals een verplichte medische keuring of aanstellingskeuring, zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit 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 (geheel of gedeeltelijk) op de (thuis)werkplek of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werkgever geen kosten (eigen bijdrage) ten laste van de werknemer brengt. 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.

Artikel 16 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Ik wijs voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie bij het einde van de dienstbetrekking (zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

Artikel 20 Overwerk

De werknemer heeft recht op een prestatietoeslag bij overwerk.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing kiezen of hij de tijdvaktabel of de tabel voor bijzondere beloningen toepast. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikelen 23 t/m 28 Vakantie-, verlof-, senioren-, roostervrije dagen

Deze artikelen omvatten het recht op vakantie en verlof van een werknemer en nadere rechten en voorwaarden bij opname ervan.

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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
2 december 2024

Onze referentie
24025-541

Artikelen 30 t/m 34 en 36 Diverse verlofrechten

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op verlof bij kort verzuim, bijzonder verlof, ouderschapsverlof, palliatief verlof, kortdurend zorgverlof en geboorteverlof voor partners.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Onder geclausuleerd verlof vallen onder meer buitengewoon verlof, calamiteitenverlof en verlof voor stervensbegeleiding en rouwverwerking. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 42 Loon - algemeen

Dit artikel bepaalt wat de werkgever ten minste op de loonstrook moet vermelden. Dit betreft onder andere de inhouding voor de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw, de collectieve verzekering fysiotherapie en de verzekering Voorzieningen bij ongeval.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

Mogelijk kan onder voorwaarden de verplichte werknemersbijdrage aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw in mindering worden gebracht op het brutoloon van de werknemer. Ik verwijs naar het vraag-en-antwoord KG:204:2022:8 (zoekterm) op kennisgroepen.belastingdienst.nl. Volledigheidshalve merk ik op dat ik deze mogelijkheid niet nader heb beoordeeld aan de hand van (bijvoorbeeld) de statuten van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Afbouw.

In dit verband merk ik verder op dat als de werkgever een verzekering afsluit voor zijn werknemer hij een aanspraak verstrekt. Afhankelijk van de vormgeving behoort de aanspraak of de eventuele uitkering geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de parafen 21.1.1 en 21.1.6 t/m 21.1.8 van het Handboek.

Artikel 55A Retentiebonus

Dit nieuwe artikel in de cao bepaalt dat een werknemer recht heeft op een retentiebonus indien hij 5 of 10 jaar bij dezelfde werkgever in dienst is. Indien de werknemer deze retentiebonus inzet voor scholing, keert de werkgever de retentiebonus netto uit,

Een gratificatie bij een 5- of 10-jarig dienstverband 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.

Met betrekking tot het vierde lid van dit artikel (het inzetten van de retentiebonus voor scholing) verwijs ik naar mijn opmerking bij de artikelen 85 t/m 91A.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
2 december 2024

Onze referentie
24025-541

Artikel 56 Kledingtoeslag

De werkgever stelt op grond van dit artikel aan bepaalde werknemers goede bedrijfskleding en goede veiligheidsschoenen beschikbaar. Tevens ontvangt de werknemer voor niet verstrekte bedrijfskleding en veiligheidsschoen een netto vergoeding.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
2 december 2024

Onze referentie
24025-541

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit 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 (geheel of gedeeltelijk) op de (thuis)werkplek of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werkgever geen kosten (eigen bijdrage) ten laste van de werknemer brengt. 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.

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. De werkgever kan dit onder voorwaarden aanwijzen als eindheffingsloon;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt, dan is onder voorwaarden een nihilwaardering van toepassing. Eén van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 57 Gereedschapstoeslag

De werkgever stelt op grond van dit artikel aan bepaalde werknemers gereedschap ter beschikking. Tevens ontvangt de werknemer voor het gebruik van eigen gereedschap een netto gereedschapstoeslag.

Het ter beschikking stellen 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 cafetariaregeling.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

De gereedschapstoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze toeslag eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikelen 58 t/m 60 en 62 t/m 65 Diverse toeslagen en extra beloningen

Volgens deze artikelen heeft een werknemer, onder voorwaarden, recht op een diplomatoeslag, bedrijfsleermeestertoeslag, EHBO-toeslag, een extra beloning bij een verschoven arbeidstijd of bij werken op zaterdagen, zondagen of op feestdagen, een ploegendiensttoeslag en een prestatietoeslag.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
2 december 2024

Onze referentie
24025-541

Deze toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 61 Beloning overwerk of compensatie in vrije tijd

Op grond van dit artikel compenseert de werkgever overwerkuren in tijd of in geld.

Als de werkgever overwerkuren 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 de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 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.

Verder kan de wijze waarop de compensatie plaatsvindt, in tijd of geld, van invloed zijn op het aantal verloonde uren. Het aantal verloonde uren kan onder meer van invloed zijn op het Lage inkomensvoordeel (LIV), het loonkostenvoordeel (LKV) of de herzieningsgrond voor de AWF-premie. De herzieningsgrond voor de AWF-premie is aan de orde wanneer het aantal verloonde uren op kalenderjaarbasis van een werknemer met een parttime dienstverband (minder dan 35 uur per week) meer dan 30% meer bedraagt dan het aantal contracturen.

Ik verwijs naar de paragrafen 7.2 en 7.3 en hoofdstuk 27 van het Handboek.

Artikel 65A Stagevergoeding

Een stagiair heeft in een aantal situaties recht op een stagevergoeding.

Ik verwijs korthedshalve naar mijn commentaar bij artikel 1 over de stagiair.

Artikelen 66 t/m 74 Reiskosten, reisen, verhuiskosten en tijdelijke verblijfskosten

Deze artikelen regelen het recht op een vergoeding van de reiskosten, reisen, verhuiskosten en tijdelijke verblijfskosten.

Reiskostenvergoeding

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 € 0,23 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,23 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.

Volledigheidshalve merk ik nog op dat de reiskostenvergoeding per dag/week voor het gebruik van een eigen vervoersmiddel in individuele gevallen boven de gerichte vrijstelling per kilometer uit kan gaan. De werkgever kan in dat geval de bovenmatige vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
2 december 2024

Onze referentie
24025-541

Reisurenvergoeding

De vergoeding van reisuren behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Verhuiskostenvergoeding

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking kan de werkgever naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.5 van het Handboek.

Vergoeding kosten tijdelijk verblijf

De vergoeding van tijdelijke verblijfskosten is onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar de paragrafen 22.1.1 en 22.1.2 van het Handboek.

Artikel 75 Arbeidsongeschiktheid

Uitkering bij ziekte

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap 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.

Doorbetaling bij volledige 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 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,57%. Dit geldt eveneens 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 5,32%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Doorbetaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 104 weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 104 weken is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit geldt eveneens 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 5,32%.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
2 december 2024

Onze referentie
24025-541

Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 77 Mijn Loopbaan

Een werknemer komt onder voorwaarden in aanmerking voor een viertal loopbaantrajecten: ambitie, preventie, bevorderen van duurzame inzetbaarheid en langdurig zieken.

De werkgever moet per traject en per voorziening de gevolgen voor de loonheffingen in beeld brengen. In geval van twijfel bij een traject of voorziening kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 78 De 80/90/100-regeling

In het kader van duurzame inzetbaarheid kan een werknemer in aanmerking komen voor de 80/90/100-regeling. Deze regeling houdt in dat een werknemer 80% gaat werken tegen 90% van zijn oorspronkelijke loon, met behoud van 100% pensioenopbouw.

Als een werknemer voortijdig stopt met – in voldoende mate – werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever een pseudo-eindheffing verschuldigd van 52% over de uitkeringen uit deze regeling, de werkgeversbijdragen en de -premies. Deze pseudo-eindheffing is verschuldigd naast de gewone loonheffingen over de uitkeringen uit een RVU. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl.

Inhoudelijk heb ik de 80/90/100-regeling niet nader beoordeeld.

Artikel 80 Regeling invaliditeitspensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 82 Aanvulling pensioenopbouw werkloosheid

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikelen 85 t/m 91A Scholing, opleidingen, cursussen

In de artikelen 85 tot en met 91A zijn bepalingen opgenomen ten aanzien van scholing, opleidingen en cursussen.

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 en de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van belastingdienst.nl (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

Artikel 93 Vakbondscontributie

Een werknemer kan op verzoek een tegemoetkoming van € 90 netto ontvangen van zijn werkgever voor de door hem betaalde 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.

Artikelen 95 en 98 Stichting Vollandis en Veiligheid

Een werknemer heeft recht op een individugericht pakket preventiezorg (artikel 95) en de werkgever moet diverse veiligheidsvoorzieningen treffen, waaronder bijvoorbeeld een veiligheidshelm (artikel 98).

Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 15 van de cao.

Bijlagen en cao Afbouw bedrijfseigen regelingen

De bijlagen en de cao Afbouw inzake de bedrijfseigen regelingen 2022-2026 heb ik niet beoordeeld.

Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem

Datum

2 december 2024

Onze referentie

24025-541