



**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512  
2595 BL Den Haag  
Postbus 30206  
2500 GE Den Haag  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**  
13 juni 2022

**Kennisgroep CAO**

**Onze referentie**  
CAO

Betreft:  
Cao voor Architectenbureaus 2021-2023

Geachte

In het besluit van 29 september 2021 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor Architectenbureaus 2021-2023 algemeen verbindend verklaard tot en met 28 februari 2023.

Deze bepalingen 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 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 enkele

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 e-mailadres.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao  
namens de inspecteur

**Cao voor Architectenbureaus 2021-2023**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave februari 2022 (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.

**Artikel 12 Arbeidsduur, jaaruren en thuiswerken**

Werkgever en werknemer maken in redelijkheid afspraken over de balans tussen werken op kantoor en werken thuis en over een vergoeding voor reiskosten en het thuiswerken.

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

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,- per werkdag. Een samenloop op één werkdag van de vrijstelling van de thuiswerkvergoeding en de vrijstelling van de kosten voor reizen naar een vaste werkplek is niet mogelijk.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

**Artikel 13 Overwerk**

Overuren worden in overleg tussen werkgever en werknemer uitbetaald of omgezet in vrije tijd.

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 de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

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 18 De opdrachtovereenkomst**

Volgens het derde lid is sprake van een opdrachtovereenkomst als de opdrachtnemer een uurtarief in rekening brengt van ten minste 150% van het bruto uurloon verhoogd met 8% vakantietoeslag dat geldt voor werknemers voor vergelijkbare werkzaamheden in vergelijkbare omstandigheden. Bij een lagere betaling ontstaat een vermoeden van werknemerschap. Opdrachtgever en/of opdrachtnemer kunnen dit melden bij de geschillencommissie.

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.

### **Artikel 24 Vakantietoeslag**

De werkgever betaalt de vakantietoeslag uiterlijk in juni. Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer het bedrag van vakantietoeslag waarop hij op dat moment pro rata recht heeft.

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.

### **Artikel 25 Pensioen**

Dit artikel vermeldt enkele bepalingen over het pensioen.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### **Artikel 26 Vergoedingen**

De werkgever en de werknemer maken passende afspraken over de vergoeding van reizen. De werkgever vergoedt in redelijkheid de verhuiskosten als de werknemer als gevolg van zijn functie en werkzaamheden (tijdelijk) moet verhuizen. De werkgever maakt in redelijkheid afspraken met de werknemer over een thuiswerkvergoeding indien thuiswerken aan de orde is. Dat kan in samenhang met een reiskostenvergoeding.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

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.

Voor de thuiswerkvergoeding en de reiskostenvergoeding verwijs ik naar hetgeen ik hiervoor bij artikel 12 heb vermeld.

### **Artikel 28 Cao à la carte**

Elke werknemer kan gebruik maken van de cao à la carte-regeling. De werknemer kan de bronnen inzetten voor het aankopen van extra verlofdagen, de betaling van contributie voor het lidmaatschap van een vakbond of een

functioneel relevante beroepsvereniging. De werkgever kan extra doelen afspreken op verzoek van de medezeggenschap.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem.

De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. De keuze voor een doel moet plaatsvinden voordat de werknemer het loon geniet. Na dit moment is sprake van besteding van het loon. 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/>).

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

De vergoeding voor de contributie van een beroepsvereniging behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Onder voorwaarden kan een gerichte vrijstelling van toepassing zijn. Daarvoor moet de vereniging bijvoorbeeld deskundigheidseisen stellen aan de leden, verplichtingen opleggen voor scholing, dan wel het onderhouden en verbeteren van de beroepskennis en -vaardigheden van haar leden stimuleren. In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

### **Artikel 31 Opleiding en ontwikkeling**

### **Artikel 32 Ontwikkeluren**

Deze artikelen, uitgewerkt in bijlage 8 bij de cao, bevatten bepalingen voor de opleiding en ontwikkeling van werknemers.

Vergoedingen 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. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht is vrijgesteld, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr.

### **Artikel 34    Inkomen bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel, uitgewerkt in bijlage 9 bij de cao, bevat bepalingen over de loondoorbetaling bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid.

Voor werknemers van werkgevers die verplicht zijn aangesloten bij het pensioenfonds voor architectenbureaus geldt de regeling private aanvulling werkloosheidswet.

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 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

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 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 6,75%. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,50%.

In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 35    Overlijden van de werknemer**

Na het overlijden van een werknemer keert de werkgever aan de nabestaanden een bedrag uit, zijnde het salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met twee maanden daarna.

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.