



Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Stichting Fonds Architectenbureaus
T.a.v.
Jollemanhof 14
1019 GW Amsterdam

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kennissgroep cao
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
24 september 2024

Betreft: Beoordeling Cao voor Architectenbureaus op fiscale aspecten

Onze referentie
TM240924-CaoArchitecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao voor Architectenbureaus, zoals deze voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 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. 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 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 ongeveer 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 doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennissgroep CAO

Bijlage Beoordeling Cao voor Architectenbureaus op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

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").

Datum
24 september 2024

Onze referentie
TM240924-CaoArchitecten

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

Artikel 10 Arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel moeten de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst schriftelijk aangaan en kunnen zij deze voor bepaalde tijd aangaan.

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. De lage 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 12 Reiskosten woon-werkverkeer en thuiswerken

Volgens dit artikel maken de werkgever en de werknemer in redelijkheid afspraken over vergoedingen voor reiskosten (woon-werkverkeer) en thuiswerken.

Vergoeding reiskosten (woon-werkverkeer)

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.

Vergoeding thuiswerken

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,35 per werkdag. Bij samenloop op één werkdag van een thuiswerkvergoeding en een vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is het niet mogelijk om beide vergoedingen voor die dag onder een gerichte vrijstelling te brengen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

Artikel 14 Transitievergoeding

Volgens dit artikel kan de werkgever een transitievergoeding verschuldigd zijn.

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

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
24 september 2024

Onze referentie
TM240924-CaoArchitecten

Artikel 17 Stagiairs

Volgens dit artikel geldt voor stagiairs de stagereregeling die in bijlage 7 van de cao is opgenomen.

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 loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. 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: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Artikel 18 De opdrachtovereenkomst

Volgens dit artikel zijn architectenbureaus (werkgevers) met betrekking tot opdrachtovereenkomsten als opdrachtgever te beschouwen en hanteren zij daarbij de algemene opdrachtovereenkomst/geen werkgeversgezag voor architectenbureaus, zoals door de Belastingdienst goedgekeurd.

Op de site van Stichting Fonds Architectenbureaus (SFA) staat een Algemene Modelovereenkomst Architectenbureaus/geen werkgeversgezag.

Over deze Modelovereenkomst merk ik het volgende op.

In het verleden is er door de SFA (Stichting Fonds Architectenbureaus) een overeenkomst ter beoordeling in het kader van de Wet DBA voorgelegd. Deze overeenkomst is destijds goedgekeurd en is op verzoek van de SFA gepubliceerd op de webpagina van de Belastingdienst waar de modelovereenkomsten voor branches en beroepsgroepen te vinden zijn. Deze modelovereenkomst architectuur geen werkgeversgezag had als goedkeuringsnummer 9061621517. De geldigheid van deze goedkeuring liep echter tot 3 juni 2021 (vijf jaren na de datum van goedkeuring), vandaar dat deze overeenkomst inmiddels van de webpagina is gehaald. Alle gepubliceerde modelovereenkomsten worden een half jaar na het verlopen van de goedkeuring van onze website gehaald/verwijderd.

Artikel 20 Uitzendorganisatie/detacheringsbureau

Volgens dit artikel gelden voor via een uitzendorganisatie of een detacheringsbureau ingehuurd medewerkers dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor werknemers.

Uitzendkrachten 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.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
24 september 2024

Onze referentie
TM240924-CaoArchitecten

Artikel 26 Pensioenregeling

Dit artikel betreft de deelname aan de pensioenregeling van het Pensioenfonds Architectenbureaus.

Deze pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 27 Verhuiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding

Volgens dit artikel maken de werkgever en de werknemer in redelijkheid afspraken over, onder meer, de kosten van (tijdelijk) moeten verhuizen en thuiswerken.

Verhuiskosten

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.

Thuiswerkkosten

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 12 van de cao.

Artikel 28 Cao à la carte

Volgens dit artikel kan elke werknemer gebruik maken van de cao à la carte-regeling. De werknemer kan bepaalde bronnen inzetten voor het aankopen van extra verlofdagen en het betalen van contributie van een vakbond of een functioneel relevante beroepsvereniging. Op bureauniveau is het mogelijk extra doelen af te spreken.

Cao à la carte

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: 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.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
24 september 2024

Onze referentie
TM240924-CaoArchitecten

Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

Contributie vakbond

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

Contributie beroepsvereniging

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

Volgens dit artikel ligt het financiële zwaartepunt voor de het bijblijven, versterken of ontwikkelen van kennis ten behoeve van het architectenbureau bij de werkgever. In de bijlagen 8 en 9 van de cao is dit verder uitgewerkt.

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").

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, 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 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Artikel 34 Inkomen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid of 3e jaar WW

Dit artikel en bijlage 10 van de cao regelen het recht op doorbetaling van loon bij ziekte, het recht op loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede ziektejaar, het recht op inkomensaanvulling bij derde en volgende ziektejaren en recht op aanvulling tijdens het derde WW-jaar via de Stichting Private Aanvulling WW (SPAWW).

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.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
24 september 2024

Onze referentie
TM240924-CaoArchitecten

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%.

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

Aanvulling tijdens derde WW-jaar

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 Overlijdensuitkering

Dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering.

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.