

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543

Nederlandse Vereniging van Banken  
Postbus 7400  
1007 JK AMSTERDAM

Kennisgroep CAO

Datum  
20 mei 2015

Uw kenmerk

Kenmerk  
TM150520-NVB

Betreft  
Beoordeling CAO Banken 2014-2017 op fiscale aspecten

Geachte mevrouw,

Hierbij ontvangt u de beoordeling van de thans geldende CAO Banken op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel van deze beoordeling is onder meer werkgevers zo goed mogelijk helpen 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 2015. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

## Bijlage

### CAO Banken 2014-2017

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2015, uitgave januari (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)). Uiteraard vindt u hier ook het laatste nieuws, waarover u zich door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen kunt u raadplegen op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm "cao-beoordelingen").

Met ingang van 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling voor elke werkgever verplicht. Het overgangsrecht van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van - in 2015 - 1,2% van het totaal van de individuele fiscale lonen van zijn werknemers. Tot dit bedrag kan de werkgever onbelast kostenvergoedingen en voorzieningen aan zijn werknemers geven. Daarnaast gelden nog enkele specifieke vrijstellingen en bovendien zijn er voorzieningen die de werkgever, hoewel ze als loon (in natura) zijn aan te merken, tegen een lagere waarde of nihilwaarde in aanmerking mag nemen. Meer informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm "wkr").

### Artikel 1.7                      Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem

Dit artikel biedt werkgevers de mogelijkheid om zelf een arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem te ontwikkelen.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal al genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 28 januari 2011, nr. DGB2011/1M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029532/>).

### Hoofdstuk 2                      Definitie inleenkracht

Dit hoofdstuk bevat een definitie van het begrip inleenkracht.

Dergelijke inleenkrachten staan, als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, in echte of fictieve dienstbetrekking tot de uitlener, bijvoorbeeld het uitzendbureau of de payroll-organisatie. De uitlener moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 16.20 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de inleenkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid vrijwaren 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.

## **Hoofdstuk 4 Duurzame inzetbaarheid**

Dit hoofdstuk regelt diverse faciliteiten ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

### Kosten van onderhoud en vermeerderen van kennis en vaardigheden

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, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, niet tot het loon.

Een cursus Nederlands voor niet-Nederlands sprekende werknemers kwalificeert in dit verband niet als scholing, evenmin als dat bijvoorbeeld ten aanzien van het halen van een rijbewijs het geval zou zijn. Een vergoeding of verstrekking van zo'n cursus behoort tot het loon. Een werkgever kan zo'n vergoeding of verstrekking wel als eindheffingsloon aanwijzen.

Vergoedingen en verstrekkingen in verband met een procedure Erkenning verworven vaardigheden behoren niet tot het loon.

Voor meer informatie over de vergoeding van beroeps- en studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.4 en 20.1.5 van het Handboek.

### Loopbaancheck

Een loopbaancheck behoort tot het loon, tenzij die check deel uitmaakt van een voorziening waar een gerichte vrijstelling voor geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.4 respectievelijk 20.1.5 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

## **Artikel 7.4 Aanpassing arbeidsduur ouderen: 80-80-100 regeling**

Dit artikel biedt werknemers die minder dan zeven jaar van hun AOW-gerechtigde leeftijd verwijderd zijn, onder voorwaarden, de mogelijkheid om 80% te gaan werken tegen 80% van het inkomen, met behoud van 100% van de pensioenopbouw.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

## **Artikel 7.12 Maaltijd bij overwerk**

Volgens dit artikel heeft de werknemer die door overwerk van twee uur of langer 's avonds niet in de gelegenheid is thuis een warme maaltijd thuis te gebruiken recht op één van de volgende voorzieningen:

- een verstrekking van de maaltijd door de werkgever; of
- tegen overlegging van de nota, een kostenvergoeding tot een richtbedrag van € 11,80.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter, zoals een maaltijd bij overwerk. Als een werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten, is er in elk geval sprake van een meer dan bijkomstig zakelijke maaltijd. Ik verwijs verder naar paragraaf 20.3.1 van het Handboek.

## **Artikel 8.5 Het kopen en verkopen van vakantie-uren**

Dit artikel biedt de werknemer, onder voorwaarden, de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen of te verkopen.

Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

## **Artikel 8.6 Vitaliteitsverlof**

Dit artikel biedt de werknemer, onder voorwaarden, de mogelijkheid van vitaliteitsverlof: eens in de

zeven jaar heeft hij recht op twee maanden aaneengesloten verlof, waarbij hij in de eerste maand 70% en in de tweede maand 40% van zijn maandinkomen ontvangt.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon. Het in de cao opgenomen vitaliteitsverlof geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

### **Artikel 8.17                    Seniorenverlof**

Dit artikel behelst kennelijk een overgangsregeling.

Ik heb onvoldoende informatie om de fiscale gevolgen van deze regeling concreet te kunnen beoordelen.

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, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 19.4.2 en 24.7 van het Handboek.

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan: - de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken; - de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen; - aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof voorafgaande aan pensioen moet opnemen. Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU.

Echter, bij samenloop van bovenbedoelde verlofsoorten met een seniorenregeling kan wél een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op [www.belastingdienstpensioensite.nl](http://www.belastingdienstpensioensite.nl) (V&A Handreikingen pensioen LB), zoals in september 2013 geactualiseerd. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0028256/>).

### **Artikelen 10.1 en 10.2 Bovenwettelijke uitkeringen in de eerste ziektejaren**

Deze artikelen regelen het recht van de werknemer op bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid in de eerste ziektejaren.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing.

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. Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing.

Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 7.3.2 en 7.6 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2015 is de

AOW-leeftijd 65 jaar plus drie maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

### **Artikel 10.3                    Arbeidsongeschiktheidspensioen**

Dit artikel regelt het recht op een aanvullende uitkering, uiterlijk tot AOW- of pensioendatum, voor werknemers die vanaf het derde ziektejaar voor 80% of meer duurzaam arbeidsongeschikt zijn.

Ik heb de pensioenregeling niet beoordeeld.

### **Artikel 10.4                    Aanvullende uitkering vanaf derde ziektejaar**

Dit artikel regelt het recht op een aanvullende uitkering voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en voor WVA-gerechtigden.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij de artikelen 10.1 en 10.2 van de cao.

### **Artikel 10.6                    Overlijdensuitkering**

Volgens dit artikel hebben de nabestaanden van de overleden werknemer recht op een overlijdensuitkering. Deze uitkering bedraagt drie keer het maandsalaris aangevuld met het maandsalaris over de resterende dagen in de maand 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. Voor de volledigheid merk ik op dat voor zover er sprake is van regulier verdiend loon, 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.

### **Artikel 10.7                    Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer**

Volgens dit artikel moet de werkgever een vergoedingsregeling treffen voor de kosten van woon-werkverkeer.

Een werkgever kan een reiskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Betreft het vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijke reizen), dan is de vergoeding geheel of gedeeltelijk gericht vrijgesteld. Woon- werkverkeer geldt als zakelijke reizen. De maximale onbelaste vergoeding 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 onbelast kunnen vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

### **Artikel 10.8                    Zorgverzekering**

Dit artikel verplicht de werkgever zich in te spannen om tegen zo gunstig mogelijke voorwaarden een collectief contract te sluiten met een zorgverzekeraar waar de werknemer en zijn gezinsleden zelf een basisverzekering en eventueel gewenste aanvullende verzekeringen kunnen sluiten.

Afhankelijk van de feiten en omstandigheden kunnen dergelijke inspanningen van de werkgever voor de werknemer tot loon uit dienstbetrekking leiden. De werkgever kan in een concreet geval, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitend vragen aan de bevoegde inspecteur.

### **Artikel 10.9                    WGA-hiaat en WGA/IVA-excedent**

Volgens dit artikel mag de werkgever, als hij een WGA-hiaatverzekering afsluit, de helft van de premie op de werknemer verhalen. Daarnaast moet de werkgever een WGA/IVA-excedentvoorziening treffen,

welke voorziet in aanvullende uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid vanaf het derde ziektejaar. Daarvan mag de werkgever ten hoogste een kwart van de premie op de werknemer verhalen.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 5.6.9 van het Handboek.

De aanspraken op grond van de WGA/IVA-excedentvoorziening zijn vrijgesteld. De uitkeringen zijn wel belast. Het werknemersdeel van de premie voor regelingen die overeenkomen met de ZW, WAZO, WW en WAO/WIA komt in mindering op het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

#### **Artikel 10.10            Levensloopregeling**

Dit artikel bevat overgangsrecht voor werknemers die deelnemen aan een levensloopregeling.

Voor het fiscale overgangsregime verwijs ik naar paragraaf 22.2 van het Handboek.

#### **Artikel 10.11            Vakbondscontributie**

Volgens dit artikel verleent de werkgever medewerking aan een fiscaal vriendelijke betaling van vakbondscontributie.

Sinds 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling verplicht en behoort de vergoeding van vakbondscontributie steeds tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

#### **Hoofdstuk 11            Pensioen en VUT**

De pensioen- en VUT-regeling heb ik niet beoordeeld.

#### **Artikel 12.3            Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties**

In dit artikel is een jaarlijkse werkgeversbijdrage van € 12,50 per werknemer aan de vakorganisaties overeengekomen. Daarnaast is een bijdrage van € 20.000 van de werkgevers aan de gezamenlijke vakorganisaties overeengekomen. De laatst genoemde bijdrage is bedoeld voor speciale vakbondsprojecten voor kleine werkgevers en hun werknemers.

Deze betaling behoort in deze context niet tot het loon van de werkgever, omdat er geen sprake is van een schuld van de werknemer die de werkgever voor zijn rekening neemt. Er kan wel sprake zijn van loon van de werkgever als deze kan bepalen wat zijn eigen werknemer in dit verband (via de vakorganisatie) weer zal genieten.

De werkgever kan in een concreet geval, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitel vragen aan de bevoegde inspecteur.

#### **Artikel 12.11            Outplacement**

In dit artikel is geregeld dat, onder voorwaarden, de werknemer recht heeft op een outplacementtraject ter waarde van € 4.000 exclusief BTW.

Deze voorziening behoort niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.4 van het Handboek.