

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543

Doorkiesnummer

Nederlandse Vereniging van Banken

Postbus 7400

1007 JK AMSTERDAM

Kennisgroep CAO

Datum

20 april 2017

Uw kenmerk

Kenmerk

TM170420-caoNVB

Betreft

Beoordeling CAO Banken op fiscale aspecten

Geachte mevrouw,

In uw mailbericht van 22 maart 2017 heeft u mij gevraagd de CAO Banken, zoals deze geldt van 1 januari 2017 tot 1 januari 2019, op fiscale aspecten te beoordelen.

In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van de beoordeling

De beoordeling is onder meer bedoeld om werkgevers zo goed mogelijk in staat te stellen om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb haar beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. 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 2017. Ik verzoek u vriendelijk 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. Indien 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, beoordeling CAO Banken 2017-2018 op fiscale aspecten**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2017, uitgave 1 januari 2017 (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 steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm "cao-beoordelingen").

### **Artikel 2 Vakantiekrachten**

De cao geldt niet voor vakantiekrachten, scholieren en studenten die tijdens de schoolvakanties tijdelijk werkzaamheden verrichten.

Voor de volledigheid merk ik op dat een vakantiekraacht in fiscaal opzicht zijn werkzaamheden doorgaans in dienstbetrekking verricht. Ik wijs in dit verband op de studenten- en scholierenregeling. Als een werkgever deze regeling toe mag passen hoeft hij minder loonheffing te berekenen. Ik verwijs naar paragraaf 16.16 van het Handboek.

### **Artikel 4.7 Kosten van opleidingen**

De werkgever draagt de kosten van het onderhouden en vermeerderen van de kennis en vaardigheden van de huidige of eerstvolgende functie.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt zijn, onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 4.9 Loopbaanscan**

De werknemer heeft, onder voorwaarden, recht op een loopbaanscan op kosten van de werkgever.

Een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 respectievelijk 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 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 zijn verwijderd, 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.

De 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. Daarvan is in elk geval sprake als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 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 voor de loonheffingen. 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 direct 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 wèl 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 2015 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 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>.

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

Deze artikelen regelen het recht van de werknemer op bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid in de eerste twee 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. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen 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.

De 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. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het openbaar vervoer; de werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

### **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 hoofdstuk 22 van het Handboek.

#### **Artikel 10.11            Vakbondscontributie**

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

Een vergoeding voor vakbondscontributie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

#### **Hoofdstuk 11            Pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

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

In dit artikel is een jaarlijkse werkgeversbijdrage van € 20,06 per werknemer aan de vakorganisaties overeengekomen.

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 12.7            Uitzendkrachten**

Dit artikel heeft betrekking op het inzetten van uitzendkrachten.

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 16.19 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

#### **Artikel 12.13            Outplacement**

In dit artikel is geregeld dat de werknemer, onder voorwaarden, recht heeft op een outplacementtraject ter waarde van € 4.000 exclusief BTW. Deze verstrekking is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.