



**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO  
Doorkiesnummer

> Postbus 9001

6800 DB ARNHEM

Werkgeversvereniging Banken

Datum  
27 juli 2021  
Uw kenmerk

Kenmerk  
KG CAO/21/Beoordeling CAO  
Banken 2021

Betreft  
CAO Banken 2021

Geachte ,

In maart 2021 is een nieuwe cao gesloten voor de sector banken en financiële instellingen, met een looptijd van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022. 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 2021. Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl), onder "Coronavirus". 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 circa 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 bovenvermeld doorkiesnummer of mailen naar [@belastingdienst.nl](mailto:@belastingdienst.nl).

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave juli 2021 (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.

## Hoofdstuk 2 Definities

*De begrippen “werkgever” en “medewerker” worden hier gedefinieerd.*

De loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige. De definities in de cao sluiten niet geheel aan bij de fiscale definities.

### Artikel 4.9 Persoonlijke kracht en arbeidsmarktwaarde

*Om meer inzicht te krijgen in zijn ontwikkelingsmogelijkheden, vitaliteit of arbeidsmarktwaarde kan de medewerker een scan afleggen op kosten van de werkgever. Dat kan bijvoorbeeld een loopbaanscan, een vitaliteitscan of een arbeidsmarktwaardescan zijn.*

Een scan 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 een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een scan 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 zijn inspecteur. De kosten van een financiële check of financieel advies vormen geen kosten van outplacement en zijn dus niet gericht vrijgesteld. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

## Hoofdstuk 5 Indiensttreding en einde dienstverband

*Dit hoofdstuk kent bepalingen over in- en uitdiensttreding, schorsing en de inhoud van de arbeidsovereenkomst zoals (on)bepaalde tijd, duur, omvang en eventuele proeftijd.*

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is fiscaal 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 3 (cumulatieve) voorwaarden wordt voldaan:

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

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2 en 2.3 van het Handboek. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden.

In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

**Artikel 7.8 e.v.**                      **Overwerk**  
**Artikel 9.4**                              **Toeslag voor overwerk**

*Deze artikelen geven regels voor overwerk. Als de werknemer door overwerk van twee uur of langer 's avonds niet in de gelegenheid is een warme maaltijd thuis te gebruiken, dan krijgt hij tegen overlegging van de nota de kosten daarvan vergoed tot een richtbedrag van € 11,80.*

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.

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. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

**Artikel 8.2**                              **Toekenning in tijd en/of geld**

*Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen worden uitbetaald tegen 116,33% van het dan geldende uurloon.*

Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

**Artikel 9.1**                              **Vakantietoeslag**  
**Artikel 9.2**                              **Dertiende maand**

*In dit artikel worden regels gesteld voor de vakantietoeslag en de dertiende maand.*

De vakantietoeslag en de dertiende maand behoren 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. Als de werkgever de dertiende maand maandelijks uitbetaalt zijn voor de loonheffing de normale tijdvaktabellen van toepassing.

**Hoofdstuk 10**                              **Voorzieningen/Arbeidsongeschiktheid**

*De artikelen 10.1 tot en met 10.5 kennen bepalingen over loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.*

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 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 7%. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 7% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,75%. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

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.

#### **Artikel 10.6 Overlijdensuitkering**

*Bij overlijden van de werknemer krijgen de nabestaanden een eenmalige uitkering ter grootte van 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 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Omdat de uitkering groter is dan drie maal het loon over een maand zal een deel van de uitkering niet onbelast kunnen blijven.

Postuum loon kan op verschillende manieren worden verwerkt in de loonadministratie. Dit hangt af van de keuze van de werkgever. Ik verwijs naar paragraaf 17.2.7 van het Handboek.

#### **Artikel 10.7 Reiskosten woon-werkverkeer**

*Dit artikel geeft kaders voor een door de werkgever te maken vergoedingsregeling 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 (zakelijk reizen), dan is de vergoeding geheel of gedeeltelijk gericht vrijgesteld. Woon-werkverkeer geldt als zakelijk reizen. De maximaal 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 en 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.

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

*Als de werkgever een WGA-hiaatverzekering afsluit mag hij 50% van de premie in rekening brengen bij de werknemer. De werkgever treft een WGA/IVA-excedentvoorziening die voorziet in aanvullende uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid vanaf het derde ziektejaar. Ten hoogste een kwart van de premielasten van die voorziening mag hij bij de werknemer in rekening brengen.*

Indien de werkgever als verzekeringnemer optreedt, is sprake van een situatie die vergelijkbaar is met een aanspraak op een uitkering op grond van de WIA, zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB. Dat betekent dat de aanspraak niet tot het loon behoort en de uitkering belast is. De premie welke voor rekening van de werknemer komt, komt dan ten laste van het brutoloon. De uitkeringen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

#### **Artikel 10.10 Vakbondscontributie**

*De werkgever verleent medewerking aan fiscaal vriendelijke betaling van de vakbondscontributie van de werknemer.*

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

