



NLdigital Werkgeversvereniging

**MKB
Kennisgroep cao**

Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Datum
17 december 2021

Onze referentie
cao ICK 2021

Betreft: beoordeling cao ICK 2021 op fiscale aspecten

Geachte heer/mevrouw,

De cao voor de Informatie-, Communicatie- en Kantoortechologiebranche 2021 is vernieuwd en is geldig van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

De 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.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar de website van de Belastingdienst (zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>).

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2021. 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 bovengenoemd telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

MKB
Kennisgroep cao

Datum
17 december 2021

Onze referentie
cao ICK 2021

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2021 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

MKB
Kennisgroep cao

Datum
17 december 2021

Onze referentie
cao ICK 2021

Cluster 3: Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden

Er kan een keuzemodel arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenaamd 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: <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/>).

Cluster 7

Artikel 1 DI-budget

Iedere medewerker krijgt beschikking over een jaarlijks DI-budget van € 400 (excl. btw) dat kan worden ingezet voor coaching, opleiding of trainingen op het gebied van de eigen inzetbaarheid.

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

Artikel 3 Opleidingsfaciliteiten

Vergoeding studiekosten

Onder voorwaarden komen de kosten van de studie voor rekening van de werkgever. 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.

Terugvordering studiekosten

In bepaalde situaties heeft de werkgever het recht tot terugvordering van de tegemoetkomingen in de studiekosten. 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 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Cluster 9

Artikel 5.3.2. Keuzemodel

Bij bedrijven kan een cao á la carte-systeem van toepassing zijn. Ik verwijs naar de toelichting bij Cluster 3: Keuzemodel arbeidsvoorwaarden.

Artikel 10 Betaald verlof

Betaald verzuim wordt door de werkgever toegekend voor bijvoorbeeld rouw, overlijden van een naaste, huwelijk, calamiteiten of doktersbezoek.

Aanspraken op dergelijk geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Cluster 10 Toeslagen

Artikel 1 Overwerktoeslagregeling

Een toeslag 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.

Artikel 2 en 3 Toeslag inconveniënte uren en toeslag meeruren parttime werknemer

Een toeslag voor inconveniënte uren en een toeslag voor meeruren van een parttime werknemer behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Cluster 11

Artikel 2 Doelenuitkering

Er kunnen afspraken worden gemaakt voor een doelenuitkering. De doelenuitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen waarop de tabellen voor bijzondere beloning van toepassing zijn.

Cluster 12

Artikel 4.4 WGA-premie

De werkgever kan 50% van de gedifferentieerde WGA-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 7.5.9 van het Handboek.

MKB
Kennisgroep cao

Datum
17 december 2021

Onze referentie
cao ICK 2021

Cluster 13: Het nieuwe werken

Tijd- en plaatsafhankelijk werken is een werkmethode die ondernemingen kunnen inzetten. Sommige fiscale voorzieningen vereisen de aanwezigheid van een werkplek. Of sprake is van een werkplek hangt soms van de specifieke voorziening af. Voor de meeste voorzieningen geldt als werkplek elke plaats waar een werknemer werkt en waarvoor zijn werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk is. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.1 van het Handboek.

Werkruimte in woning werknemer

Bij een voorziening in de werkruimte in de woning van uw werknemer geldt een onderscheid tussen arbovoorzieningen en niet-arbovoorzieningen.

Bij arbovoorzieningen gaat het om voorzieningen die voortvloeien uit de arbovoorschriften die passen binnen uw arbeidsomstandighedenbeleid. Deze voorzieningen vallen onder de gerichte vrijstellingen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Bij niet-arbovoorzieningen kwalificeert de werkruimte alleen als werkplek als de werkgever aan kan tonen dat aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning;
- waarover alleen de werkgever op basis van een reële (zakelijke) huurovereenkomst beschikt;
- waarin de werknemer feitelijk werkzaamheden verricht.

Onder een aantal specifieke voorwaarden zijn bepaalde niet-arbovoorzieningen voor een werkplek in de woning van de werknemer gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.8 van het Handboek.

Vergoeding voor telefonie, internet en verstrekken van IT-voorzieningen

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- o de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- o de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- o de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Cluster 14: Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Cluster 16

Artikel 1 Uitkering bij overlijden

Bij het overlijden van de werknemer wordt het salaris aan de weduwe, weduwnaar of levenspartner doorbetaald gedurende de lopende maand en een uitkering verstrekt overeenkomend met drie maanden salaris. Onder voorwaarden is het ook mogelijk dat de uitkering aan de kind(eren) wordt verstrekt.

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.

MKB
Kennisgroep cao

Datum
17 december 2021

Onze referentie
cao ICK 2021