



Technisch Bureau Bouw & Infra

Kennisgroep CAO

Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Datum

16 november 2020

Onze referentie

cao Bouw & Infra 2020

Betreft: beoordeling cao Bouw & Infra 2020 op fiscale aspecten

Geachte heer/mevrouw,

De cao Bouw & Infra 2020 is vernieuwd en geldig van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.

De cao heb ik beoordeeld op de 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 ontlenen 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 www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus - kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2020. 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, daarvoor kunt u contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2020 (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.

Kennisgroep CAO

Datum
16 november 2020

Onze referentie
cao Bouw & Infra 2020

Artikel 1.4.1. Bouwplaatswerknemer: basiscursus veilig en gezond werken

Als de werkgever een bouwplaatswerknemer in dienst neemt die nog niet eerder in de bouw & infra heeft gewerkt, dan laat hij hem een eendaagse basiscursus veilig en gezond werken volgen. De werkgever betaalt de kosten van de cursus.

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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 1.5.2 Werken in een andere onderneming

Een werkgever kan een werknemer opdragen in een andere onderneming te werken. De uitlenende werkgever betaalt de eventuele extra reis- en verblijfkosten van de werknemer.

Reiskosten

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 € 0,19 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 of 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.

Voor de verblijfkosten verwijs ik naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

Artikel 1.6.5 Overlijden

Bij overlijden van de werknemer betaalt de werkgever de gezamenlijke nagelaten betrekkingen van de werknemer een eenmalige overlijdensuitkering.

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.

Artikel 1.7.3. Transitievergoeding

Als de werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst heeft geïnvesteerd in het versterken van de arbeidspositie van de werknemer door bijvoorbeeld het betalen van omscholing naar een andere functie. Dan kan de werkgever de investering onder voorwaarden in mindering brengen op de transitievergoeding.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Zolang binnen de dienstbetrekking sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid kan de werkgever

eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing of outplacement als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 20.1.3 van het Handboek.

Kennisgroep CAO

Datum

16 november 2020

Onze referentie

cao Bouw & Infra 2020

Artikel 4.6.1 Prestatietoeslag

De prestatietoeslag komt bovenop het garantieloon voor de bouwplaatswerknemer en wordt onder voorwaarden toegekend aan de werknemer. De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 4.15.1 Tijdsparfond

Iedere bouwplaatswerknemer heeft recht op een individuele rekening bij het tijdsparfond. De uta-werknemer kan op vrijwillige basis aan het tijdsparfond deelnemen. Voor de fiscale gevolgen van het tijdsparfond verwijs ik naar de vaststellingsovereenkomst tussen de Belastingdienst en de cao-partijen.

Artikel 4.16.1 Levensloopsparen: overgangsregeling

Per 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deelnemer te worden aan een levensloopregeling. Bestaande deelnemers kunnen onder voorwaarden gebruik maken van overgangsrecht. Ik verwijs voor een uitvoerige toelichting naar hoofdstuk 22 van het Handboek.

Artikel 4.17.1 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 5.1.1, 5.2.1, 5.3.1 toeslag en bonus schadevrij rijden, toeslag beschikbaarheidsdienst en toeslag bijzondere uren

In deze artikelen staan de voorwaarden voor diverse toeslagen op het loon. De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 5.4.1 EHBO en BHV

De werkgever betaalt of vergoedt het lesgeld, de examen- en diplomakosten en de kosten van het cursusmateriaal van de EHBO- of BHV-cursus.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Een EHBO- of BHV-cursus die in redelijkheid deel uitmaakt van het arboplan valt onder de arbovoorzieningen. Dit geldt ook voor herhalingscursussen en bijscholing in verband met het EHBO- of BHV-diploma.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 5.5.2 Vergoeding handgereedschap

Als de timmerman, straatmaker, metselaar of tegelzetter zijn eigen gereedschap moet gebruiken dan heeft hij recht op een gereedschapsvergoeding.

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

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de

restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Kennisgroep CAO

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek.

Datum
16 november 2020

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Onze referentie
cao Bouw & Infra 2020

Artikel 5.6.1, 5.7.1, 5.8.1 en 5.9.3 Leermeestertoeslag, overwerktoeslag, toeslag ploegendienst en bestuurderstoeslag

In deze artikelen staan de voorwaarden voor diverse toeslagen op het loon. De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.9.1 en volgende Reiskostenvergoeding

De bouwplaatswerknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding onder voorwaarden. Voor de fiscale gevolgen van een reiskostenvergoeding verwijs ik naar de opmerkingen bij artikel 1.5.2.

Artikel 5.10.2 Vergoeding per reisuur

De reisurenvergoeding per uur is gelijk aan de per uur overeengekomen beloning. De reisurenvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.11.1 Steenzetters- en rijswerk

Als de bouwplaatswerknemer steenzetterswerk aan strandhoofden langs de Noordzeekust verricht of ergens anders onder vergelijkbare omstandigheden werkt, dan heeft hij recht op een toeslag van € 7,91 per week. Dit geldt ook voor werknemers die buitengaats rijswerk verrichten. De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.12.1 Vakbondscontributie

De werkgever betaalt eenmaal per jaar een vergoeding voor de door de werknemer betaalde vakbondscontributie van € 50,- netto. De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 5.13.3 Verblijfkosten

De bouwplaatswerknemer krijgt een vergoeding voor de noodzakelijke verblijfkosten bij verafgelegen werken.

Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Een eventuele vaste kostenvergoeding moet voorafgaand aan de betaling, afzonderlijk zijn vastgesteld. Bovendien is van belang dat een nieuwe vaste kostenvergoeding voor kosten waarvoor een gerichte vrijstelling geldt en een nieuwe vaste kostenvergoeding voor intermediaire kosten gebaseerd moeten zijn op een daaraan voorafgaand onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 en paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

Artikel 5.13.5 Verblijftoeslag tijwerk

De bouwplaatswerknemer die ver van huis tijwerk verricht, heeft onder voorwaarden recht op een toeslag van € 3,87 per nacht die hij daar doorbrengt. Voor de fiscale gevolgen van de verblijfkosten tijwerk verwijs ik naar de opmerking bij artikel 5.13.3 over verblijfkosten.

Artikel 5.14.1 Verhuiskosten

Als de uta-werknemer verhuist op verzoek van de werkgever dan vergoedt de werkgever in redelijkheid alle kosten die met de verhuizing samenhangen.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Artikel 5.15.1 en 5.16.1 Toeslag verschoven uren infra en voormantoeslag

In deze artikelen staan de voorwaarden voor diverse toeslagen op het loon. De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.17.1 Werkkleding

De werkgever:

- vergoedt de kosten van de noodzakelijke werkkleding aan de werknemer.
- kan de werkkleding verstrekken of ter beschikking stellen aan de bouwplaatswerknemer, of
- geeft een werkkledingvergoeding aan de werknemer.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 5.18.1 Vergoeding ziektekostenverzekering

De werknemer met een aanvullende ziektekostenverzekering heeft onder voorwaarden recht op een maandelijkse vergoeding van de werkgever van € 17,50.

Het geheel of gedeeltelijk vergoeden van de premie van een ziektekostenverzekering kwalificeert als loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3, derde gedachtestreepje, van het Handboek.

Artikel 6.1.6 en 6.1.7 Cursus- en verletkosten

De werkgever stelt de leermeester en instructeur in de gelegenheid om de leermeestercursus en de verplichte nascholing van Vollandis te volgen. De werkgever betaalt de cursus- en verletkosten.

Voor de fiscale gevolgen verwijs ik naar de opmerking bij artikel 1.4.1 over cursuskosten.

Artikel 6.3.1 Scholing voor behoud van vakmanschap

De werkgever betaalt alle kosten van de functiegerichte scholing. Voor de fiscale gevolgen verwijs ik naar de opmerking bij artikel 1.4.1 over cursuskosten.

Kennisgroep CAO

Datum

16 november 2020

Onze referentie

cao Bouw & Infra 2020

Artikel 6.4.2. en 7.1.1 Duurzame inzetbaarheidsanalyse (DIA) en individugericht pakket preventiezorg

Iedere werknemer heeft recht op de voorzieningen van het individugericht pakket preventiezorg om te voorkomen dat de werknemer uitvalt. Deze voorzieningen worden uitgevoerd door de arbodienst. De DIA maakt onderdeel uit van het individugericht pakket preventiezorg.

De DIA bestaat uit:

- het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) en
- een adviesgesprek met een DIA-adviseur

Arbovoorzieningen, zoals een medische keuring, zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 6.5.6 Afrekenen kooldagen bij einde arbeidsovereenkomst

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst berekent de werkgever het saldo van de gekochte en opgenomen kooldagen. Als de werknemer meer kooldagen heeft opgenomen dan hij heeft gekocht, dan verrekent de werkgever het verschil met het loon of salaris.

De verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 7.3.2 Persoonlijke beschermingsmiddelen

De kosten van de in de arbowetgeving bedoelde persoonlijke beschermingsmiddelen zijn voor de werkgever.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Voor de fiscale gevolgen verwijs ik naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 7.3.3 Winterkleding

Als de werknemer tijdens de vorst werkt dan heeft hij recht op doelmatige winterkleding. De kosten van deze winterkleding zijn voor de werkgever. De werkgever mag ook de kleding aan de werknemer verstrekken of aan hem ter beschikking stellen. Voor de fiscale gevolgen verwijs ik naar de opmerkingen bij artikel 5.17.1 over werkkleding.

Artikel 7.4.1 Werkdruk

Als de uta-werknemer door werkdruk dreigt uit te vallen, dan heeft hij recht op advies en begeleiding. De werknemer kan daar kosteloos gebruik van maken.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 7.5.1. Onwerkbaar weer

De cao Onwerkbaar weer Bouw & Infra is een verlengstuk van de cao Bouw & Infra en hierin staan de regels en voorwaarden bij onwerkbaar weer.

Kennisgroep CAO

Datum

16 november 2020

Onze referentie

cao Bouw & Infra 2020

In artikel 3, lid 6 van de cao Onwerkbaar weer Bouw & Infra staat dat onwerkbaar weer geen reden is tot korting op het loon. De werkgever betaalt het vast overeengekomen loon door. Als de werkgever het loon niet doorbetaalt, dan kan de werknemer terecht bij het Garantiefonds Loondoorbetaling om een uitkering te vragen.

De loonbetaling bij onwerkbaar weer vormt in beginsel loon uit tegenwoordige dienstbetrekking waarbij de witte tabel van toepassing is. Indien de werkgever een uitkering bij onwerkbaar weer langer dan 24 maanden betaalt aan de werknemer, dan is dat loon uit vroegere dienstbetrekking waarbij de groene tabel van toepassing is. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2, vijfde gedachtestreepje, van het Handboek.

In artikel 4, lid 9 van de cao Onwerkbaar weer Bouw & Infra staat dat een aantal wachtdagen van toepassing is afhankelijk van de weersomstandigheden. Als de werknemer bij onwerkbaar weer wachtdagen heeft, dan ontvangt de werknemer gewoon zijn loon van de werkgever. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoe passing en het maximumpremieloon.

Artikel 9.1.3 Uitzonderingen bij ziekte

Als de werknemer in een kalenderjaar voor de tweede of derde keer ziek is, dan hoeft de werkgever over de eerste ziektedag geen loon te betalen.

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoe passing en het maximumpremieloon.

Artikel 9.2.2 Re-integratiebonus

Als de werknemer in het tweede ziektejaar succesvol re-integreert dan betaalt de werkgever onder voorwaarden een re-integratiebonus. De re-integratiebonus behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 9.3.1 Eindejaarsuitkering

WIA- of WAO-uitkeringsgerechtigden hebben onder voorwaarden recht op een eindejaarsuitkering van het Aanvullingsfonds Bouw & Infra. De eindejaarsuitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 9.3.2 WHA hiaat-verzekering

De werkgever en de werknemer betalen ieder de helft van de verzekeringspremie voor de WGA-hiaatverzekering.

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 5.5.9 van het Handboek.

Artikel 10.1 onderdeel E Echtgenoot/echtgenote

Voor de toepassing van de cao wordt onder bepaalde voorwaarden onder het begrip gehuwde ook de samenlevingspartner begrepen.

Voor de toepassing van de loonheffingen geldt als fiscaal partner:

- de echtgenoot of geregistreerd partner van uw werknemer;
- degene met wie uw werknemer op hetzelfde adres staat ingeschreven bij de Basisregistratie Personen (BRP) en voldoet aan aanvullende voorwaarden.

Kennisgroep CAO

Datum

16 november 2020

Onze referentie

cao Bouw & Infra 2020

Artikel 10.2.6 en 10.2.7 Tijdelijk in België of Duitsland werken

De cao is van toepassing op de in Nederland wonende bouwplaatswerknemer die in dienst is van een Nederlandse werkgever die tijdelijk in België of Duitsland arbeid verricht. Van tijdelijk in België of Duitsland arbeid verrichten is sprake zolang de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving van toepassing is op de werknemer. Om zekerheid te krijgen over de sociale zekerheidspositie van de werknemer kan de werkgever bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB) kosteloos een A1-verklaring voor de werknemer aanvragen.

Bij twijfel over de belastingplicht kan de werkgever de situatie voorleggen aan zijn inspecteur bij de Belastingdienst.

Artikel 10.5.1 Onderaanneming

De werkgever kan de rol van inlener op zich nemen als hij een overeenkomst sluit met een andere onderneming (onderaannemer) met het doel een bouwwerk te realiseren en/of te laten uitvoeren.

De onderaannemer moet de loonheffingen van zijn werknemers 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 onderaannemer 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.

Paragraaf 10.6 Inlenen van uitzend- en payrollkrachten

De inlenende werkgever kan ook gebruik maken van uitzend- of payrollkrachten.

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.

Het bovenstaande geldt ook voor payroll-werknemers en payrollbedrijven.

□ Postbus 18280 3510 CG UTRECHT

Technisch Bureau Bouwnijverheid

.
. .
. .
. .
. .
. .
. .
. .
. .

Datum
28 oktober 2020

Uw kenmerk

Kenmerk
20025-70 KG CAO

Betreft
Tijdsparfonds

Geachte heer/mevrouw,

Op 21 februari 2017 heeft de Belastingdienst met het dagelijks bestuur van cao-partijen Bouw & Infra een vaststellingsovereenkomst gesloten met betrekking tot het Tijdsparfonds, zoals opgenomen in de cao Bouw & Infra 2018-2019. De vaststellingsovereenkomst liep tot en met 2019.

Cao-partijen hebben een nieuwe cao Bouw & Infra afgesloten voor de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. Uit overleg met u is gebleken dat in de nieuwe cao Bouw & Infra het reglement en de statuten van het Tijdsparfonds onveranderd zijn gebleven.

Gebaseerd op die uitgangspositie ga ik ermee akkoord dat partijen betrokken bij de vaststellingsovereenkomst Tijdsparfonds gedateerd op 21 februari 2017 uitvoering kunnen blijven geven aan de vaststellingsovereenkomst gedurende de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2024.

Verlenging van de vaststellingsovereenkomst vindt plaats onder de volgende voorwaarden:

- onder voorbehoud van wijzigingen in wet- en regelgeving en jurisprudentie die aanpassing c.q. wijziging van het afgegeven standpunt noodzakelijk maken;
- onder voorbehoud dat het reglement en de statuten van het Tijdsparfonds alsmede de inbedding ervan in de cao Bouw & Infra geen wijziging ondergaat;
- indien blijkt dat toch sprake is van in het reglement en de statuten van het Tijdsparfonds aangebrachte of aan te brengen wijzigingen, dan zal hierover door cao-partijen direct in contact worden getreden met de Belastingdienst teneinde de gevolgen te bespreken

Ik verwacht u met het bovenstaande voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Belastingdienst/Corporate Dienst Vaktechniek/Kennisgroep cao
Namens de inspecteur,

VASTSTELLINGSOVEREENKOMST

1. Partijen

Ondergetekenden,

1. Bouwend Nederland, de vereniging van bouw- en infrabedrijven,
2. Aannemers Vereniging Metselwerken (AVM),
3. Bond van Aannemers van Tegelwerken in Nederland (Bovatin),
4. Vereniging van Steiger-, Hoogwerk- en Betonbekistingbedrijven (VSB),
5. Vereniging van Infrabedrijven MKB INFRA,
6. Boorinfo Branche Vereniging,
7. Ondernemersorganisatie MKB Bouw,
8. NVB, vereniging voor ontwikkelaars & bouwondernemers,
9. Vereniging van Waterbouwers,
10. FNV,
11. CNV Vakmensen.nl,

Bovenstaande 11 partijen gezamenlijk, hierna te noemen partij A

en

De Belastingdienst,

hierbij vertegenwoordigd door:

Landelijk directeur Particulieren Belastingdienst

Hierna te noemen partij B

verklaren een vaststellingsovereenkomst te hebben gesloten als bedoeld in artikel 900 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Bij deze vaststellingsovereenkomst binden partijen, ter beëindiging of ter voorkoming van mogelijke onduidelijkheden in de uitvoering van de fiscale regelgeving die voortvloeien uit bepalingen in de cao Bouw & Infra en het Tijdsparfond, zich jegens elkaar aan een vaststelling daarvan, bestemd ook te gelden voor zover zij van de tevoren bestaande rechtstoestand mochten afwijken.

2. Omschrijving van de doelstelling

In de collectieve arbeidsovereenkomst Bouw & Infra (hierna: cao) is met ingang van 1 januari 2006 de invoering en inwerkingtreding geregeld van het zogenoemde Tijdsparfond (hierna TSF).

Op 6 december 2007 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten met als doel een aantal praktische afspraken rondom de tabeltoepassing voor de loonheffingen te maken. Ook stemmen de partijen de verwerking van deze

afspraken in aangiften loonheffingen af ten behoeve van onder de werking van bovengenoemde cao vallende inhoudingsplichtigen/werkgevers. Inmiddels heeft het reglement van het Tijdsparfonds uitbreiding ondergaan op grond waarvan partijen afspraken met betrekking tot het Tijdsparfonds willen actualiseren en opnieuw vastleggen.

3. Inhoud van overeenkomst

Partijen gaan ervan uit dat de volgende feiten zich hebben voorgedaan en als zodanig tussen partijen zullen gelden:

A FEITEN

1. Het TSF bestaat sinds 1 januari 2006. De statuten en het reglement van de stichting Tijdsparfonds Bouw & Infra maken integraal deel uit van de cao.
2. Vanaf 1 januari 2016 stort de werkgever na elke loonbetaling onder inhouding van loonheffingen in het TSF:
 - a) 8 % vakantietoeslag over het vast overeengekomen loon/salaris;
 - b) de tegenwaarde van de tijdsevenredig opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen;
 - c) de tegenwaarde van de tijdsevenredig opgebouwde vrij opneembare roostervrije dagen;
 - d) de tegenwaarde van de tijdsevenredig opgebouwde kort verzuimdagen;
 - e) een percentage van het vast overeengekomen loon/salaris ten behoeve van het budget duurzame inzetbaarheid bestaande uit de tegenwaarde van:
 - vervallen scholingsdagen
 - levensloopbijdrage
 - budget afbouw seniorendagen en vermindering cao-fondsen; en

bij toepassing van de spaarurenregeling (zie 3A.3):

 - f) het vast overeengekomen loon over overwerkuren en het garantieloon over reisen, waarvoor als maximum het garantieuurloon van functiegroep A geldt.
3. Bouwplaatswerknemers van 18 jaar of ouder met een volledig dienstverband kunnen, per kalenderjaar gedurende maximaal 26 weken, ten behoeve van de opvang van discontinuïteit in de bedrijfsvoering, worden verplicht 80 spaaruren per kalenderjaar op te bouwen door middel van verplicht overwerk en/of inleg van reisen. Bij toepassing van de kaderregeling, kan voor de Infra een maximum van 160 verplichte spaaruren worden afgesproken.

In de periode dat de spaaruren daadwerkelijk door de werkgever zijn ingezet, krijgt de werknemer geen loon. De werknemer kan er zelfstandig voor kiezen in die periode een beroep te doen op het tegoed dat hiervoor in het TSF is gestort, voor zover nog niet eerder opgenomen.
4. De werkgever hanteert voor alle stortingen in het TSF voor de inhouding van loonheffingen het tabeltarief.
5. De in het TSF gestorte bedragen zijn direct na storting vrij opneembaar.
6. In de cao is met betrekking tot wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen en roostervrije dagen sprake van doorbetaling van het overeengekomen loon. In de cao is met betrekking tot de kort verzuimdagen geregeld dat geen sprake is van doorbetaald loon.

Er bestaat behoefte aan een praktische afspraak over de fiscale gevolgen van bepalingen in het Tijdsparfonds van de onder 2 genoemde onderdelen en het feitelijk genieten van verlof.

B Partijen verbinden aan de hiervoor vermelde feiten de volgende fiscaalrechtelijke of civielrechtelijke gevolgen.

1. In Aanhangsel A bij deze vaststellingsovereenkomst is beschreven welke problemen zijn geconstateerd als gevolg van de invoering van het TSF. Aanhangsel A maakt deel uit van deze vaststellingsovereenkomst. Partijen zijn overeengekomen de fiscale behandeling van het TSF in het kader van de loonheffingen als volgt vorm te geven.

2. De gehele storting in het TSF is voor de deelnemer direct en vrij opneembaar. Het moment van de storting is het fiscale genietingsmoment.

3. Partijen zijn overeengekomen dat het jaarlijks storten in het TSF van de tegenwaarde van de dagen door werkgevers, volgens de punten A2b, c en d, en het feitelijk genieten van het verlof niet leiden tot enige aanpassing van loontijdvakken. Bij het feitelijk genieten van verlof geldt het voorgaande slechts als dit beperkt blijft tot de tegenwaarde van de onder A2b, c en d vallende dagen.

In de regel ziet deze bepaling, uitgaande van een volledige dienstbetrekking en een volledig kalenderjaar, op 18 dagen. Dit is het aantal dagen voor A2b, c en d samen.

4a. Indien een werknemer bij een gedurende het kalenderjaar doorlopende dienstbetrekking op enig moment tijdens dat jaar meer dagen opneemt dan waarop hij op grond van A2b, c en d recht heeft (circa 18 dagen; zie onder B3 hiervoor) is sprake van echt onbetaald verlof. Het gevolg hiervan is dat over deze dag(en) de consequenties optreden zoals vastgelegd in het document Toelichting Loonberekening VCR. De wetgeving schrijft in dat geval voor dat elke onderbreking van het loontijdvak tot gevolg heeft dat het loontijdvak wijzigt. Dit betekent dat in die gevallen de werkgever per gewerkte dag het loontijdvak van een dag in aanmerking moet nemen (met een maximum van 5 dagen per week). Bij opname van een dag van het wettelijke verlof treedt deze consequentie niet op.¹

4b. Als de dienstbetrekking gedurende het kalenderjaar eindigt, moet de werkgever op het moment van beëindiging daarvan bepalen hoeveel dagen de werknemer gedurende het kalenderjaar heeft opgenomen vanuit de dagen genoemd onder A2b, c en d. Vervolgens moet de werkgever deze opname vergelijken met de tijdsevenredig opgebouwde rechten in het kalenderjaar met betrekking tot de dagen genoemd onder A2b, c en d.

Zijn meer dagen opgenomen dan waarop tijdsevenredig rechten zijn opgebouwd, dan moet de werkgever deze dagen aanmerken als echte onbetaald verlofdagen. Het gevolg hiervan is dat over deze dagen de consequenties optreden zoals vastgelegd in het document Toelichting Loonberekening VCR. De wetgeving schrijft in dat geval voor dat elke onderbreking van het loontijdvak tot gevolg heeft dat het loontijdvak wijzigt. Dit betekent dat in die gevallen de werkgever per gewerkte dag het loontijdvak van een dag in aanmerking moet nemen (met een maximum van 5 dagen per week).

Voorbeelden van dergelijke situaties zijn opgenomen onder Aanhangsel A bij deze vaststellingsovereenkomst.

¹ In het geval sprake is van een aan de werknemer ter beschikking gestelde auto is in de regel geen sprake van het doorbreken van het loontijdvak. Voor specifieke regelingen rondom het privé gebruik auto is zowel in de Toelichting Loonberekening VCR als in het Handboek Loonheffingen de nodige informatie aan te treffen.

Het is de werkgever toegestaan om de op deze wijze van de werknemer berekende echte onbetaald verlofdagen te salderen en te verwerken in de aangifte loonheffingen waarin het laatste loontijdvak van de dienstbetrekking van de werknemer valt en zo nodig in de aangifte loonheffingen daarvoor. Er behoeft derhalve geen vaststelling plaats te vinden door de werkgever van de feitelijke data waarop de werknemer onbetaald verlof heeft opgenomen.

5. In de cao is geregeld dat verlof, voor zover het in het TSF gestorte dagen betreft, niet naar een volgend kalenderjaar overdraagbaar is. Dat betekent materieel gezien dat de werknemers de bedoelde dagen moeten opnemen binnen het kalenderjaar.

6. Opname van spaaruren (zie 3A.3) kwalificeert als opname van onbetaald verlof en leidt tot doorbreking van het loontijdvak. Zie ook de voetnoot.

7. Partij A stelt de bij haar aangesloten leden op de hoogte van de inhoud en aard van deze vaststellingsovereenkomst en zal deze in brede zin uitdragen en toelichten.

8. Partij A verklaart dat haar een redelijke termijn is geboden voor beraad over deze overeenkomst.

9. De ondertekenaars namens partij A erkennen en bevestigen door middel van ondertekening dat de door de Belastingdienst in deze overeenkomst ingenomen standpunten enkel en alleen gelden binnen het specifieke kader van deze overeenkomst.

4. Geldigheidsduur van de vaststellingsovereenkomst

Partijen verklaren de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, deels met terugwerkende kracht, van toepassing op de periode 1 januari 2016 tot en met 31 december 2019.

Deze overeenkomst is tot stand gekomen onder voorbehoud van wijzigingen in wet- en regelgeving en mogelijk nieuwe jurisprudentie die aanpassing c.q. wijziging van deze overeenkomst noodzakelijk maken.

5. Ondertekening

Dit stuk is in drievoud opgemaakt.

Harderwijk, 21 februari 2017

Voor akkoord,

Partij A.

hierbij vertegenwoordigd door het dagelijks bestuur van cao-partijen Bouw & Infra:

21-02-2017.....
(Datum)

.....

.....

Partij B.

De Belastingdienst

hierbij vertegenwoordigd door:

.....

16-03-2017.....
(Datum)

Landelijk directeur Particulieren Belastingdienst

Aanhangsel A

Toelichting op de vaststellingsovereenkomst tussen de tot partij A behorende ondertekenaars en de Belastingdienst met betrekking tot het in de cao Bouw & Infra opgenomen TSF.

Het Technisch Bureau Bouwnijverheid (TBB) is een samenwerkingsorganisatie in de bouw- en infrasector. Het TBB is betrokken geweest bij het opzetten van een tijdspaarregeling. De tijdspaarregeling fungeert als vervanging van het voormalige vakantiebonnensysteem. De geldstromen van de tijdspaarregeling lopen via de Stichting Tijdspaarfonds Bouw & Infra (het Fonds). Werkgevers dragen bij aan het Fonds op naam van de werknemers. Het Fonds kan deze bijdragen onder voorwaarden aan de betrokken werknemers uitbetalen.

Een werkgever verricht een aantal stortingen per werknemer aan het TSF te weten:

- a) 8 % vakantietoeslag over het vast overeengekomen loon/salaris;
- b) de tegenwaarde van de tijdsevenredig opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen;
- c) de tegenwaarde van de tijdsevenredig opgebouwde vrij opneembare roostervrije dagen;
- d) de tegenwaarde van de tijdsevenredig opgebouwde kort verzuimdagen;
- e) een percentage van het vast overeengekomen loon/salaris ten behoeve van het budget duurzame inzetbaarheid bestaande uit de tegenwaarde van:
 - vervallen scholingsdagen
 - levensloopbijdrage
 - budget afbouw seniorendagen en vermindering cao-fondsen; en

bij toepassing van de spaarurenregeling:

- f) het vast overeengekomen loon over overwerkuren en het garantieloon over reisure, waarvoor als maximum het garantieloon van functiegroep A geldt.

Ad a tot en met d: Storting van vakantietoeslag en voor verlofdagen

De vakantietoeslag alsmede de storting van de tegenwaarde van de bovenwettelijke vakantiedagen, roostervrije dagen en kort verzuimdagen zijn direct vrij opneembaar voor de werknemers. Het fiscale genietingsmoment valt dan steeds samen met de storting in het TSF.

Ad b, c en d: Loontijdvak en verlofdagen

In feite spitst de discussie zich toe op bedragen die de werkgever over de dagen (in beginsel 18) in het TSF stort, te weten bovenwettelijke dagen (5), roostervrije dagen (10) en kort verzuimdagen (3). De hier bedoelde dagen worden, hoewel qua terminologie niet geheel juist in het vervolg aangeduid als ADV-dagen. Binnen het systeem van het TSF storten werkgevers de tegenwaarde van deze dagen in het TSF. Bij storting is sprake van een fiscaal genietingsmoment gezien het feit dat deze bedragen vrij opneembaar zijn. Bij storting houdt de werkgever loonheffingen in en draagt hij deze af. De storting in het TSF is dus een netto-storting.

De Belastingdienst constateert op het moment dat een werknemer één van deze dagen op wil nemen een onbetaald verlofdag. Het loon over deze verlofdag is immers veelal genoten in een ander loontijdvak, namelijk het loontijdvak waarin storting in het TSF heeft plaatsgevonden. Consequentie van de constatering dat sprake is van een onbetaald verlofdag is de toepassing van hetgeen hierover is opgenomen in de Toelichting loonberekening VCR, zoals gepubliceerd op www.belastingdienst.nl. Dat betekent dat sprake is van een breuk in het loontijdvak met de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) het maximumpremieloon. Elke onderbreking van het loontijdvak heeft tot gevolg dat het loontijdvak wijzigt. Dit betekent dat in zo'n geval evenveel keren het loontijdvak van een dag in aanmerking moet worden genomen als dagen waarop is gewerkt (met een maximum van 5 dagen per week).

De opbouw van het recht op ADV-dagen verloopt tijdsevenredig. Dat betekent dat als een werknemer op enig moment in het kalenderjaar meer dagen opneemt dan hij tot dat moment heeft opgebouwd de werkgever in feite een onbetaald verlofdag moet constateren. De administratie van betaalde en onbetaalde verlofdagen zal voor werkgevers zeer complex zijn. Ook vanuit de aangifte loonheffingen is het verschil tussen betaald en onbetaald verlof niet vast te stellen. Daarom is op

dit punt gezocht naar een praktische handelwijze, mede gezien het streven naar het voorkomen van vermijdbare administratieve lastenverzwaringen.

Bij opname van een dag van het wettelijk verlof treden verder geen consequenties op.

Uitwerking in de vaststellingsovereenkomst

Dienstbetrekking gedurende gehele kalenderjaar

In de vaststellingsovereenkomst is opgenomen dat de werknemers de aanspraken in tijd van de (in beginsel) 18 ADV-dagen die werkgevers nu in het TSF storten niet kunnen meenemen naar het volgende jaar. Dat betekent materieel gezien dat de werknemers de 18 dagen moeten opnemen binnen het kalenderjaar. Een eventueel restant vervalt aan het einde van het jaar. Neemt de werknemer méér op dan die 18 dagen dan is sprake van een echte onbetaald verlofdag met toepassing van het breken van het loontijdvak. Neemt de werknemer minder op (dan verkoopt hij dus zijn vrije dag want hij gaat meer werken) dan uit zich dat in een hoger loon.

Overigens dient in de praktijk het werkelijke aantal ADV-dagen als uitgangspunt te worden genomen. Voor deeltijders moeten werkgevers een pro rata berekening maken van het aantal ADV-dagen.

Ten behoeve van de uitvoeringspraktijk is hier sprake van een concessie waarbij voor de eerste 18 ADV-dagen in feite wordt geredeneerd dat daar wel loon tegenover staat, ondanks het feit dat technisch gesproken wel degelijk sprake is van een onbetaald verlofdag met toepassing van het breken van het loontijdvak. De achterliggende reden hiervoor is dat de Belastingdienst van mening is dat een werknemer recht heeft op de jaarbedragen sv-premies waarbij rekening wordt gehouden met de maximum premieloonbedragen. Partijen hebben afgesproken dat onbetaald verlof voor meer dan 18 dagen leidt tot een echte onbetaald verlofdag met volledige toepassing van de gevolgen van de Toelichting loonberekening VCR.

De discussie blijft op deze manier binnen het kalenderjaar en er zal geen sprake zijn van een stuwmeer van onbetaald verlofdagen.

Als de dienstbetrekking het gehele jaar voortduurt, nemen partijen aan dat sprake is van betaald verlof tijdens de opname van de eerste 18 dagen. Neemt een werknemer meer dagen op dan is sprake van het breken van het loontijdvak met toepassing van week- en dagtabellen over het gedeelte van de periode waarin wel is gewerkt.

Beëindiging dienstbetrekking tijdens kalenderjaar

In de situatie dat sprake is van beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar ontstaat de vraag hoe de werkgever moet omgaan met de 18 dagen. Het recht op deze dagen wordt tijdsevenredig opgebouwd.

In de vaststellingsovereenkomst is de mogelijkheid opgenomen tot het toepassen van een eindafrekeningssysteem van ADV-dagen bij het einde van de dienstbetrekking met toerekening van een teveel aan opgenomen onbetaald verlofdagen aan het laatste loontijdvak (en verwerking in het laatste aangiftetijdvak). Daarnaast behouden werkgevers uiteraard de mogelijkheid om door hen geconstateerde onbetaald verlofdagen direct in de aangifte loonheffingen onder te brengen van de periode waarin zij zijn opgenomen.

Voorbeeld 1.

Een werknemer is het gehele jaar in dienstbetrekking.

Hij neemt 18 dagen ADV op.

Conclusie: De werknemer blijft over het kalenderjaar gezien beneden of gelijk aan 18 dagen ADV (oftewel onbetaald verlof). Doordat hij binnen de fictie van 18 dagen per jaar blijft, treden er geen gevolgen op voor de tabeltoepassing. De werkgever moet op de gebruikelijke wijze de maandtabel (of vier weken tabel) toepassen en er is geen sprake van onbetaald verlof.

Voorbeeld 2.

Een werknemer is een half jaar in dienstbetrekking (vervolgens einde dienstbetrekking).

Hij neemt 9 dagen ADV op.

Conclusie: Aan het einde van de dienstbetrekking berekent de werkgever hoeveel ADV dagen de werknemer heeft opgenomen. In casu zijn dat 9 dagen. Pro rata bestaat recht op 9 dagen ADV. Dit valt binnen de fictie van 18 dagen ADV op jaarbasis en is dus akkoord.

De werkgever moet op de gebruikelijke wijze de maandtabel (of vierwekentabel) toepassen en er is geen sprake van onbetaald verlof.

Voorbeeld 3.

Een werknemer is een half jaar in dienstbetrekking (vervolgens beëindigt hij de dienstbetrekking per 30 juni). Hij neemt 18 dagen ADV op in de maand april.

Conclusie: In juli (na het einde van dienstbetrekking) moet de werkgever constateren dat de werknemer 9 dagen ADV teveel heeft opgenomen. Dat betekent dat, nu pro rata berekend slechts recht bestond op 9 dagen ADV, er sprake is van 9 onbetaald verlofdagen. Hoe moet dit worden verwerkt in de loontijdvakken systematiek, oftewel in de loonaangifte?

Er is sprake van 2 mogelijkheden:

1) Gegeven is dat de dagen in april zijn opgenomen. De werkgever kan een correctiebericht over april inzenden en alsnog 9 dagen onbetaald verlof in april in de aangifte inbrengen. Dat betekent dat over die maand sprake zal zijn van toepassing van week- en dagtabellen over de gewerkte dagen.

2) In het convenant is de mogelijkheid beschreven om de geconstateerde 9 dagen onbetaald verlof door de werkgever te laten verwerken in de loonaangifte over het laatste actieve aangiftetijdvak (dus juni). In deze maand worden dus 9 dagen als onbetaald verlof geboekt. Dat betekent dat hoewel in werkelijkheid de werknemer wellicht de gehele maand gewerkt heeft er toch 9 dagen als onbetaald verlof worden aangemerkt. Dus toepassing van week- en dagtabellen.

Toelichting: het verschil in uitwerking tussen beide methodes is als volgt.

Bij methode 1 moet worden teruggekeken in de verlofadministratie van de werkgever en in de tijdvakken waar de feitelijke overschrijding van toegestane ADV dagen heeft plaatsgevonden moet ook middels correctieberichten de zaak worden hersteld.

Op die manier ontstaat een zuivere situatie t.a.v. de bepaling van uitkeringsrechten in de referentieperiode. Bovendien wordt op deze manier nauw aangesloten bij de systematiek van aangiften en correctieberichten zoals deze voorgeschreven is.

Bij methode 2 is sprake van de charme van de eenvoud. Het teveel aan opgenomen ADV dagen t.o.v. de pro rata toegestane ADV dagen wordt verrekend in het laatste aangiftetijdvak.

Voorbeeld 4.

Een werknemer is een half jaar in dienstbetrekking. (vervolgens beëindigt hij de dienstbetrekking per 30 juni).

Hij neemt 18 dagen ADV op in de maanden februari (6), maart (6) en april (6).

Conclusie: In juli (na het einde van de dienstbetrekking) constateert de werkgever dat de werknemer 9 dagen teveel ADV heeft opgenomen. Dat betekent dat, nu pro rata berekend slechts recht bestond op 9 dagen ADV, er sprake is van 9 onbetaald verlofdagen. Hoe moet dit worden verwerkt in de loontijdvakken systematiek oftewel in de loonaangifte?

Er is wederom sprake van 2 mogelijkheden:

1) Gegeven is dat de dagen in de maanden februari, maart en april zijn opgenomen. De werkgever kan correctieberichten over februari, maart en april inzenden en alsnog deze 9 onbetaald verlofdagen in de aangifte loonheffingen inbrengen. Dat betekent dat over die maanden sprake zal zijn van toepassing van week- en dagtabellen over de gewerkte dagen.

2) In het convenant is de mogelijkheid beschreven om de geconstateerde 9 dagen onbetaald verlof door de werkgever te laten verwerken in de loonaangifte over het laatste actieve aangiftetijdvak (dus juni). In deze maand worden dus 9 dagen als onbetaald verlof geboekt. Dat betekent dat hoewel in werkelijkheid de werknemer wellicht de gehele maand gewerkt heeft er toch 9 dagen als onbetaald verlof worden aangemerkt. Dus toepassing van week- en dagtabellen.

Voorbeeld 5 (parttimer).

Een werknemer is in dienstbetrekking gedurende de periode januari tot en met augustus (vervolgens beëindigt hij de dienstbetrekking per 30 augustus). De werknemer werkte parttime voor 50%.

Hij neemt 10 dagen ADV op in de maanden februari (4), maart (4) en april (2).

*Conclusie: In augustus (na het einde van de dienstbetrekking) constateert de werkgever dat de werknemer 4 dagen ADV teveel heeft opgenomen. Dat betekent dat, nu pro rata berekend slechts recht bestond op 6 dagen ADV ($8/12 * 18 \text{ dagen} * 50\%$), er sprake is van 4 onbetaald verlofdagen. Hoe moet dit worden verwerkt in de loontijdvakken systematiek oftewel in de loonaangifte?*

Er is wederom sprake van 2 mogelijkheden:

1) Gegeven is dat de dagen in de maanden februari, maart en april zijn opgenomen. De werkgever kan correctieberichten over februari, maart en april inzenden en alsnog deze 4 onbetaald verlofdagen in de aangifte loonheffingen inbrengen. Dat betekent dat over die maanden sprake zal zijn van toepassing van week- en dagtabellen over de gewerkte dagen.

2) In het convenant is de mogelijkheid beschreven om de geconstateerde 4 dagen onbetaald verlof door de werkgever te laten verwerken in de loonaangifte over het laatste actieve aangiftetijdvak (dus augustus). In deze maand worden dus 4 dagen als onbetaald verlof geboekt. Dat betekent dat hoewel in werkelijkheid de werknemer wellicht de gehele maand gewerkt heeft er toch 4 dagen als onbetaald verlof worden aangemerkt. Dus toepassing van week- en dagtabellen.