



Werkgeversvereniging WENB

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

1 oktober 2021

Onze referentie

2021-524 cao Breedband en
telecommunicatie

Betreft: Beoordeling cao Breedband en telecommunicatie 2021

Geachte heer, mevrouw,

Er is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers in de breedband en telecommunicatie afgesloten voor de periode 1 januari 2021 tot en met 30 december 2021.

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.

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 doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

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 de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

1 oktober 2021

Onze referentie

2021-524 cao Breedband en telecommunicatie

Algemeen

Deze cao verwijst de werknemer voor een aantal punten naar de bedrijfsregelingen en bedrijfsbeleid. Deze specifieke bedrijfsregelingen en bedrijfsbeleid heb ik niet beoordeeld.

Inleiding

2. Uitgangspunten cao

Werkingsfeer, werkgever en werknemer

In dit onderdeel staat een beschrijving van het begrip werknemer. Uitgezonderd zijn stagiairs, vakantiewerkers, trainees en degenen die in het kader van een leer/werkproject tijdelijk bij de werkgever werkzaam zijn.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik ook naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Mijn werk

4. Werkplek en mobiliteit

Verhuizing

Als de werknemer in het belang van het bedrijf moet verhuizen ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding in de kosten. De hoogte van de vergoeding is de maximaal door de Belastingdienst toegestane vergoeding.

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 22.1.5 van het Handboek.

Mijn tijd

8. Meeruren en overwerk

De werknemer ontvangt een vergoeding als hij op verzoek van de werkgever langer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur.

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.

10. Consignatiedienst

De werknemer die is aangewezen voor consignatiedienst ontvangt hiervoor een vergoeding.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

14. Verlofbudget

De werknemer heeft de mogelijkheid om op jaarbasis maximaal 320 verlofuren te kopen. Het Verlof Budget mag door deze aankoop niet boven de 520 uren uitkomen. Niet opgenomen uren worden na vijf jaar automatisch uitbetaald. Het verlof kan o.a. direct voorafgaand aan het pensioen worden opgenomen onder voorwaarde dat de werknemer minimaal 50% blijft werken. Als de werknemer uit dienst gaat wordt het niet opgenomen Verlof Budget uitbetaald tegen het dan geldende uurloon inclusief vakantietoeslag.

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 21.3.1 en 26.7 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 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 centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

22. Buitengewoon verlof

De werknemer krijgt in bepaalde situaties buitengewoon verlof met behoud van salaris.

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

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

1 oktober 2021

Onze referentie

2021-524 cao Breedband en telecommunicatie

Mijn inkomen

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

30. Benefit Budget

Het Benefit Budget is een bruto bedrag dat de werknemer maandelijks naast zijn bruto salaris ontvangt. Het Benefit Budget is opgebouwd uit vakantietoeslag, bijdrage premievrijval pensioen, duurzaam inzetbaarheidsbijdrage, de waarde van 56 bovenwettelijke vakantie-uren, jubileumregeling en buitengewoon verlof. Er zijn een aantal doelen waar het Benefit Budget aan besteed kan worden. In december van het desbetreffende jaar wordt het nog niet bestede bedrag automatisch aan de werknemer uitgekeerd.

Datum

1 oktober 2021

Onze referentie

2021-524 cao Breedband en telecommunicatie

Een Benefit Budgetregeling kan gevolgen hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Het opnemen van aangekochte verlofrechten kan leiden tot een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarbij de werkgever over zijn bijdrage een eindheffing van 52% verschuldigd is.

Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van het in de cao geregelde Benefit Budget kan hij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Mijn gezondheid

33. Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Als de werknemer na twee jaar loondoorbetaling minder dan 35% arbeidsongeschikt blijft, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen. Bij herplaatsing bij een andere werkgever of als de werknemer geheel of gedeeltelijk werkloos wordt, ontvangt de werknemer een aanvulling op het salaris of op de uitkering.

Een aanvulling op het salaris of een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 7,00% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

34. Loondoorbetaling bij bedrijfsongeval

Als de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt raakt door een bedrijfsongeval, ontvangt de werknemer gedurende twee jaar 100% salaris doorbetaald. Na twee jaar ontvangt de werknemer een aanvulling op de uitkering tot 90% van het laatst verdiende salaris.

In het geval de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, ontvangt de werknemer een aanvulling op de WGA-uitkering. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de restcapaciteit van de werknemer.

Als de werknemer meer dan 65% arbeidsongeschikt blijft, krijgt hij een aanvulling op het nieuwe salaris dat hoort bij een nieuwe functie. Deze aanvulling is tot 90% van het laatst verdiende salaris en stopt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering in het geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 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.

Op de doorbetaling en de aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Voor de loonheffing is in het geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt 7,00% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dat is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt u bijdrage Zvw in van 5,75%. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

1 oktober 2021

Onze referentie

2021-524 cao Breedband en telecommunicatie

Bedrijfsongeval en voorzieningen

Als de kosten van een geneeskundige behandeling of verzorging als gevolg van een bedrijfsongeval voor rekening van de werknemer komen, zal de werkgever deze noodzakelijke kosten vergoeden.

Als de werkgever de geneeskundige kosten vergoedt, dan horen die vergoedingen tot het loon. U mag de vergoedingen ook als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar paragraaf 10.1.3 van het Handboek.

35.A. Zorgverzekering

De werknemer kan deelnemen aan een collectieve zorgverzekering. Op bedrijfsniveau kan de werkgever bepalen dat de werknemer een tegemoetkoming in de kosten van de aanvullende verzekering ontvangt.

Een vergoeding voor premies van een (aanvullende) zorgverzekering hoort tot het loon. De werkgever kan dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen.

35.B. Verzekering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

De werkgever heeft een collectieve AOV-verzekering afgesloten. Vanuit deze verzekering ontvangt de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de WGA-uitkering. Als de werknemer helemaal niet meer werkt, garandeert AOV een inkomen van 70%.

Het recht op de private aanvulling van de WGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Mijn loopbaan

37. Opleiding en employability

De werkgever investeert in opleiding en employability van de werknemer. De werkgever ondersteunt dit door bijvoorbeeld de werknemer de mogelijkheid te bieden eenmaal per twee jaar een employability-scan aan te laten vragen of eenmaal per vijf jaar de competenties en vaardigheden van de werknemer te laten toetsen door een erkend EVC-bedrijf.

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 een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

39. Werkloosheid

Als de werknemer als gevolg van een reorganisatie geheel of gedeeltelijk wordt ontslagen heeft hij onder voorwaarden recht op een aanvulling op een (verlengde) loongerelateerde WW- of ZW-uitkering. Bij het aangaan van een nieuw dienstverband kan de werknemer onder voorwaarden recht hebben op een aanvulling op het salaris.

Een aanvulling op een WW- of ZW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 7,00% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Verhuisvergoeding

Als het noodzakelijk is dat de werknemer voor een nieuw dienstverband gaat verhuizen gedurende de periode dat de werknemer een aanvulling op het salaris ontvangt, kan hij onder voorwaarden recht hebben op een verhuisvergoeding.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. De gericht vrijgestelde vergoeding geldt in deze situatie voor de nieuwe werkgever. Als de oude werkgever een verhuiskostenvergoeding uitbetaalt, is dit loon voor de werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.5 van het Handboek.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

1 oktober 2021

Onze referentie

2021-524 cao Breedband en telecommunicatie