



WENb

Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem
Kennisgroep cao

Groningensingel 21
6835 EA Arnhem
Postbus 9001
6800 DB Arnhem
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

T:
M:
E: I

Datum
10 april 2024

Onze referentie
KG CAO/24/Beoordeling CAO PLb
2023-2024
24025-521

Betreft:
Cao Energie Productie – en leveringsbedrijven 2023-2024

Geachte,

De Werkgeversvereniging WENb en werknemersorganisaties hebben een cao afgesloten voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 31 december 2024. 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 2024. 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

Rapportage beoordeling cao PLb 2023-2024

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
10 april 2024

Onze referentie
KG CAO/24/Beoordeling CAO PLb
2023-2024
24025-521

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Hoofdstuk 1 Over deze cao

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier (onder 1.5) gedefinieerd.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

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 1.2.1 en 1.2.2 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/>).

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

In dit hoofdstuk staan bepalingen over het begin en einde van de dienstbetrekking en over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen 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 de volgende 3 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.

Wanneer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten die van rechtswege is overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is de lage WW-premie verschuldigd indien de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie of in het geval de werkgever beschikt over een schriftelijk, door beide partijen ondertekend addendum bij de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst. Een dergelijk addendum is ook voldoende voor het afdragen van de lage WW-premie als de originele arbeidsovereenkomst nooit op schrift gesteld is of niet meer in de administratie van de werkgever beschikbaar is.

De voorwaarden voor een addendum op basis waarvan de lage WW-premie is verschuldigd zijn als volgt:

- werknemer en werkgever hebben een schriftelijk addendum ondertekend;
- uit dit addendum blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is; en
- de werkgever bewaart dit addendum bij de loonadministratie.

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 en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie (zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

Artikel 2.5 Faciliteren van een andere werkplek

De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad een regeling opstellen over de wijze waarop hij zijn werknemers faciliteert in het werken op een andere werkplek dan een werkplek bij hem.

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.

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

Bij arbovoorzieningen gaat het om voorzieningen die direct samenhangen met de verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. 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.

Artikel 3.3 Overwerk

De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd voor de duur van het overwerk en een toeslag in geld.

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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
10 april 2024

Onze referentie
KG CAO/24/Beoordeling CAO PLb
2023-2024
24025-521

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan het aantal werkuren in de voorafgaande 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
10 april 2024

Onze referentie
KG CAO/24/Beoordeling CAO PLb
2023-2024
24025-521

Artikel 3.6 Wacht- en storingsdienst

Ingevolge dit artikel heeft de werknemer recht op een vergoeding als hij een wacht- en storingsdienst verricht. Als hij tijdens een wacht- en storingsdienst daadwerkelijk wordt opgeroepen om te werken dan is dat overwerk. Bij beëindiging van het werken in de wacht- en storingsdienst op initiatief van de werkgever wordt de vergoeding afgebouwd. Het afbouwbedrag wordt niet aangemerkt als salaris volgens dit artikel.

De consignatie- of bereikbaarheidsvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. Dit geldt ook voor het afbouwbedrag.

Artikel 3.9 Mobiliteit en werktijden

De werknemer ontvangt een vergoeding van extra reistijd als per dag de reistijd bij een dienstreis meer dan een half uur langer is dan de reistijd bij het werken op de eigen standplaats.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.5 Eindejaarsuitkering

De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering in december van het jaar waarover de uitkering wordt berekend.

De eindejaarsuitkering behoort 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.

Artikel 5.7 Verhuiskosten

De werknemer ontvangt een vergoeding van verhuiskosten als hij een eigen huishouding voert en binnen twee jaar verhuist na de opdracht tot verhuizing door de werkgever.

De werknemer moet de ontvangen verhuiskostenvergoeding terugbetalen als hij binnen twee jaar na indiensttreding en binnen een jaar na de verhuizing zelf ontslag neemt of als het ontslag aan hem is te wijten.

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.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een gericht vrijgestelde vergoeding 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 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Artikel 5.8 Uitkering bij pensionering

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst ontvangt de werknemer een uitkering van 1,5 maandsalaris als hij met Abp Keuzepensioen gaat of een IVA- of WGA-uitkering ontvangt. De uitkering van 1,5 maandsalaris wordt verrekend met de door de werkgever verschuldigde transitievergoeding.

Een ontslag- of transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op deze vergoeding in mindering te brengen kosten van scholing als eindheffingsloon aanwijzen. De werkgever kan de eventueel op deze vergoeding in mindering te brengen kosten van outplacement als eindheffingsloon aanwijzen als binnen de dienstbetrekking ook sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

Artikel 6.1 Benefit Budget

De werknemer ontvangt naast het salaris maandelijks een bruto bedrag (Benefit Budget). Als de werknemer niets kiest, ontvangt hij het Benefit Budget iedere maand met het salaris. De werknemer kan ervoor kiezen om het Benefit Budget te laten uitbetalen, te besteden aan extra verlof, te gebruiken voor de betaling van vakbondscontributie, te reserveren in het Benefit Budget en aan te wenden voor (extra) pensioen.

Een cafetarieregeling of een Benefit Budget kan gevolgen hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande 100 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

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 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op <https://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, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
10 april 2024

Onze referentie
KG CAO/24/Beoordeling CAO PLb
2023-2024
24025-521

Artikel 6.2 Collectieve ziektekostenverzekering

De werknemer en zijn gezinsleden kunnen deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering. Dit geldt ook wanneer de werknemer met pensioen is. Als hij in die collectieve verzekering een aanvullende verzekering heeft afgesloten, ontvangt de werknemer hiervoor een vergoeding van zijn werkgever van maximaal € 30 bruto per maand.

De bijdrage in de premie van een (aanvullende) ziektekostenverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze bijdrage aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.1 van het Handboek. Nadat de werknemer met pensioen is gegaan, kan de werkgever de vergoeding niet meer als eindheffingsloon aanwijzen. In die situatie is sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking.

Artikel 7.1 Duurzame inzetbaarheid **Artikel 7.5 Afdracht aan O&O-fonds**

Binnen de sector PLb speelt het O&O-fonds een belangrijke rol in het versterken van duurzame inzetbaarheid door instrumenten aan te bieden waardoor werknemers regie kunnen nemen op hun loopbaan. De werkgever draagt een bepaald percentage af aan het O&O-fonds.

Uitkeringen en verstrekkingen uit een fonds aan werknemers behoren in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek. Krijgt de werknemer een uitkering via de werkgever van het fonds, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.3 van het Handboek.

Artikel 7.3 Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)

De werknemer ontvangt jaarlijks een budget van € 500 om hem in staat te stellen activiteiten te ontplooiën die zijn (duurzame) inzetbaarheid vergroten. Dit kan ook een employabilityscan zijn, dan wel andere activiteiten die hieraan bijdragen, of een financiële scan. Niet gebruikt budget vervalt na drie jaren, het POB bedraagt dus maximaal € 1.500.

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 POB 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.

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

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
10 april 2024

Onze referentie
KG CAO/24/Beoordeling CAO PLb
2023-2024
24025-521

22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

De inzet van het POB om inzicht te verkrijgen in de financiële fitheid van de werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Ik verwijs volledigheidshalve naar de correspondentie en de besprekingen welke in 2020 en 2021 hebben plaatsgevonden naar aanleiding van de (concept)notitie POB.

Artikel 7.4 Studiekosten

De werkgever betaalt een bedrijfsgerichte studie of opleiding voor de werknemer volledig. In bepaalde gevallen kan de werkgever de betaalde vergoedingen terugvorderen van de werknemer.

Vergoedingen 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. 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 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Artikel 7.5 Vitaliteitsregeling

De werknemer ontvangt een vitaliteitsbudget van enkele dagen per jaar. De werknemer moet het budget opnemen in het kalenderjaar en kan het niet omzetten in een uitbetaling. Het budget vervalt bij uitdiensttreding. Voor werknemers die op 31 december 2018 in dienst waren geldt een overgangsregeling.

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 8.3 Medische keuringen

Een medische keuring vindt uitsluitend plaats als de uitoefening van de functie bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid. De keuring is voor rekening van de werkgever.

De vergoeding of verstrekking van een medische keuring kan een arbovoorziening vormen. Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- voor de werkgever de voorziening rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer; en
- de werknemer de voorziening gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
10 april 2024

Onze referentie
KG CAO/24/Beoordeling CAO PLb
2023-2024
24025-521

voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.
Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 9.2 Ziekte
Artikel 9.3 Arbeidsongeschiktheid

Deze artikelen kennen bepalingen over loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Volledige arbeidsongeschiktheid

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. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 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 6,68% (2023) dan wel 5,57% (2024). Dit 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 de werkgever bijdrage Zvw in van 5,43% (2023) dan wel 5,32% (2024).

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,68% (2023) dan wel 5,57% (2024) voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit 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 de werkgever bijdrage Zvw in van 5,43% (2023) dan wel 5,32% (2024).

In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Second opinion

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 8.3.

Artikel 9.5 Uitkering bij overlijden

Na het overlijden van een werknemer, betaalt de werkgever het salaris tot en met het einde van de maand van overlijden en een overlijdensuitkering ter grootte van driemaal het salaris per maand uit aan de nabestaanden.

Het salaris behoort tot het loon voor de loonheffingen. 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
10 april 2024

Onze referentie
KG CAO/24/Beoordeling CAO PLb
2023-2024
24025-521

Artikel 9.6 Aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever is verplicht een verzekering af te sluiten tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid voor onder meer de door de werknemer tijdens het werk toegebrachte schade aan anderen en aan collega's. Als de schade niet is gedekt door de verzekering en de schade is veroorzaakt door opzet of roekeloosheid van de werknemer, kan de werkgever de schade op hem verhalen.

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon.

Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

Artikel 9.7 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

Als de werknemer deelneemt aan de collectieve verzekering tegen (een deel van het) inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid dan ontvangt hij een bijdrage in de premie van 0,25%-punt van zijn pensioengevend salaris.

De bijdrage door de werkgever in de premie van een door de werknemer op eigen naam af te sluiten arbeidsongeschiktheidsverzekering, behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze bijdrage aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar de paragrafen 10.1.3 en 21.1.4 van het Handboek.

Indien de werkgever, als verzekeringnemer, de premie aan de verzekeraar afdraagt en de bijdrage aan de werknemer feitelijk bestaat uit het niet volledig verhalen van die premie op de werknemer, verstrekt hij een aanspraak aan de werknemer. De aanspraak is vrijgesteld en het werknemersdeel van de premie komt in mindering op het loon. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
10 april 2024

Onze referentie
KG CAO/24/Beoordeling CAO PLb
2023-2024
24025-521