



Nederlandse Branchevereniging voor de
Timmerindustrie

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

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

Datum

4 november 2022

Onze referentie

22025-527

Betreft: beoordeling cao voor de Timmerindustrie

Geachte ,

In het besluit van 12 april 2022, nr. 7570, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao voor de Timmerindustrie algemeen verbindend verklaard tot 1 maart 2024.

De bepalingen in 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. 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

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave juli 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 1 **Definities**

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. Deze cao beschouwt een vakantiewerker en een stagiair niet als werknemer in de zin van de cao.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Soms gelden bijzondere regels, zoals voor vakantiekrachten, waarvoor werkgevers, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling mogen toepassen (zie paragraaf 16.16 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/>).

Artikel 3 **Inlening van arbeidskrachten**

De werkgever kan tijdelijke arbeidskrachten inlenen via een gecertificeerd uitzendbureau.

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 18.19 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 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Artikel 10 **Aanvang van de arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag 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, 2.2.2 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 ook op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 17 De arbeidsduur

Ingevolge het zesde lid krijgen werknemers vanaf 57 jaar de mogelijkheid om vier dagen te werken, onder andere door aankoop van (extra) vitaliteitsverlofdagen. De werkgever betaalt het loon 100% door en houdt een bruto werknemersbijdrage in volgens een tabel.

De (arbeidsongeschiktheids-)pensioenaanspraken lopen door op basis van het oorspronkelijke loon. De arbeidstijd (eventueel in combinatie met deeltijdpensioen) wordt verkort tot maximaal 50% van de normale arbeidsduur volgens de cao.

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 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/>).

Artikel 22 Wijze van loonbetaling

De werknemer krijgt op verzoek en na overlegging van een betalingsbewijs een vergoeding van minimaal 90 euro voor de contributie van een vakbond.

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

De werknemer ontvangt een thuiswerkvergoeding van € 2 per thuis gewerkte dag.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2 per werkdag.

Een samenloop op één werkdag van een vrijgestelde thuiswerkvergoeding en een vrijgestelde vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is niet mogelijk. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

Artikel 31 Toeslagen op lonen

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op toeslagen bij verschoven arbeidstijd, werken in ploegendienst, bij leidinggevende functies en bepaalde werkzaamheden.

De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
04 november 2022

Onze referentie
22025-527

Artikel 32 Vergoeding overwerk

De werknemer ontvangt voor overwerk een compensatie in vrije tijd of geld.

De compensatie in geld behoort tot het loon voor de loonheffingen.

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 de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 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.

Artikel 33 Vergoeding reizen

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op vergoeding van reizen.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 34 Gereedschapsvergoeding en werkkleding

Productiemedewerkers die gebruik maken van eigen gereedschap ontvangen per gewerkte werkdag een gereedschapsvergoeding van € 0,60.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling.

De werkgever verstrekt de voor de functie vereiste werkkleding.

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 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 35 Vergoeding bedrijfshulpverlening

De werkgever verstrekt een vergoeding aan werknemers die als BHV'er zijn aangesteld.

De vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
04 november 2022

Onze referentie
22025-527

Artikel 36 Reiskosten

Ingevolge het eerste lid, onderdeel b krijgt de werknemer een reiskostenvergoeding voor het woon-werk verkeer per gewerkte dag. De bedragen variëren, afhankelijk van de kilometers enkele reis, tussen de € 1,00 en € 11,40 per dag.

Voor werk-werk verkeer en een oproep voor bezoek aan een bedrijfsarts, bedrijfsgeneeskundige- of Arbodienst krijgt de werknemer een vergoeding conform bijlage II na goedkeuring van de werkgever.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
04 november 2022

Onze referentie
22025-527

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 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 37 Tijdelijk verblijf elders

De werknemer die door de afstand van de werkzaamheden na afloop van de werktijd niet naar huis kan, heeft recht op voeding en logies op kosten van de werkgever.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Een vergoeding of verstrekking van logies kan de werkgever aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

Artikel 41 Doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt het recht op loondoorbetaling bij 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 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,75%. 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 5,50%.

In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 43 Aanvullingen en uitkering bij overlijden

Dit artikel regelt in het eerste lid het recht op een aanvulling op de uitkering als er geen sprake is verwijtbare werkloosheid. Het vierde lid kent een uitkering bij overlijden aan de nagelaten betrekkingen toe vanaf de dag na overlijden tot en met één maand nadien.

Een aanvulling op 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 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

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.

Artikel 45 Aantal verlofdagen

De werknemer met een werkweek van 37,5 uur heeft recht op 25 verlofdagen per jaar.

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een aantal verlofdagen 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 47 Verlof- en feestdagen en vakantietoeslag

De werknemer heeft jaarlijks recht op een vakantietoeslag van 8,25%.

De vakantietoeslag 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 48 Roostervrije tijd en ATV

Ingevolge het achtste lid mag de werknemer per kalenderjaar maximaal 5 ATV dagen inleveren in ruil voor een persoonlijk loopbaanontwikkelingsbudget. De werkgever geeft een toeslag van 50% over de bruto-waarde van de ingeleverde dagen. Het scholingsbudget wordt beheerd door de werkgever. De werknemer kan de werkgever verzoeken het budget op werknemersnaam vrij van loonbelasting door te storten naar een externe instelling die gespecialiseerd is in het beheer van persoonlijke opleidingsbudgetten.

De werknemer kan het budget alleen besteden aan een opleiding ter verbetering van zijn persoonlijke arbeidsmarktpositie.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een (ex) 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.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
04 november 2022

Onze referentie
22025-527

Op het moment dat een werknemer het budget gebruikt moet de werkgever de fiscale gevolgen beoordelen. Hij kan dit door een uitvoerder laten doen, maar blijft wel verantwoordelijk.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
04 november 2022

Onze referentie
22025-527

Als blijkt dat de besteding niet voldoet aan de voorwaarden voor de gerichte vrijstelling, dan is de werkgever over die besteding loonheffingen verschuldigd. Afhankelijk van de daarover gemaakte afspraken tussen de werkgever en de werknemer komen de loonheffingen ten laste van de werknemer (door inhouding op zijn nettoloon of door verhaal bij een ex-werknemer) of neemt de werkgever de verschuldigde heffingen voor zijn rekening. De werkgever kan ervoor kiezen om het belaste gedeelte van de betaling uit het persoonlijk ontwikkelbudget aan te wijzen als eindheffingsloon, mits hij voldoet aan de gebruikelijkheidstoets (zie daarvoor paragraaf 4.2 van het Handboek loonheffingen).

Artikel 50 Verlof en verzuim

Dit artikel bevat een opsomming van de diverse vormen van buitengewoon verlof en calamiteitenverlof. Ingevolge lid 5 heeft de werknemer recht op aanvullend geboorteverlof met een uitkering van het UWV van 70% van het (maximum) dagloon.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof en calamiteitenverlof gelden 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.

Als de werkgever een uitkering wegens geboorteverlof aan een werknemer doorbetaalt, is sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik naar de paragrafen 4.4.3 en 9.6.2 van het Handboek.

Artikel 51a Pensioen

De pensioenregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstak-pensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 51b Regeling Zwaarwerktimmer

Productiewerknemers kunnen vanaf 65-jarige leeftijd onder voorwaarden gebruik maken van de regeling zwaarwerktimmer. De werknemer stopt dan eerder met werken en ontvangt een (bruto) uitkering per jaar.

De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie voert de regeling uit. De regeling heb ik niet beoordeeld.

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 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/>).

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
04 november 2022

Onze referentie
22025-527

Artikel 53 Arbobeleid en beleidsuitvoering

De werkgever voert een actief arbobeleid, dat gericht is op gezonde en veilige omstandigheden. Indien nodig zet de werkgever (persoonlijke) beschermende maatregelen in. De werkgever stelt beschermingsmiddelen ter beschikking.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen 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 voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 56 Verzekering tegen ziektekosten

De werkgever draagt voor 50% bij in de premie van een aanvullende ziektekostenverzekering van de werknemer en waarin tenminste een vergoeding voor fysiotherapie is opgenomen. De maximale vergoeding is € 8,00 per maand. Indien de werkgever een collectief aanvullend pakket heeft aangeboden bedraagt de vergoeding echter 50% van het bedrag van (de eenvoudigste vorm van) dit pakket, waarin tenminste 9 behandelingen voor fysiotherapie zijn opgenomen.

De vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 57 Verzekering bij vervoer

In een aantal situaties sluit de werkgever een ongefallenverzekering af voor alle inzittenden, inclusief de bestuurder van een motorrijtuig.

Als de werkgever een ongefallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Afhankelijk van de vormgeving behoort de aanspraak of de eventuele uitkering geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen. Voor de behandeling van de aanspraak verwijs ik naar de paragrafen 21.1.6, 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 9.3.3, 11.2.3 en 17.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Artikel 58 Vergoeding bij schade

De werkgever vergoedt de door brand ontstane schade aan de werknemer toebehorende gereedschappen of werkkleding. Het tweede lid regelt het recht op schadevergoeding voor brillen, contactlenzen en gebitsprothesen bij schade buiten de schuld van de werknemer.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is vrijgesteld als de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die

samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek.

Artikel 65 Vorst en onwerkbaar weer

Bij meer dan twee dagen onwerkbaar weer in een winterseizoen hoeft de werkgever het loon niet door te betalen. De werkgever vraagt dan namens de werknemer een uitkering volgens de wettelijke voorziening aan.

De werkgever moet aan de werknemer in dat geval een aanvulling op de WW-uitkering betalen tot 100% van het loon van de werknemer.

Als de werkgever een WW-uitkering aan een werknemer doorbetaalt, is er sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik naar paragraaf 4.4.3 en paragraaf 9.6.2 van het Handboek.

Bijlage III Dienstverlening Bedrijfsgezondheidszorg

Een onderdeel van een basiscontract met een bedrijfsarts of Arbodienst is onderdeel het Preventief Medisch Onderzoek (PMO of PAGO) voor werknemers tussen de 50 en 55 jaar en voor werknemers die in de arbeidssituatie blootstaan aan specifieke invloeden.

In deze moet een onderscheid gemaakt worden tussen het Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en het Preventief Medisch Onderzoek (PMO).

De nihilwaardering voor werkplekvoorzieningen is van toepassing op een PMO als dat plaats vindt op de werkplek en hoofdzakelijk (d.w.z. >70%) bestaat uit een PAGO.

De gerichte vrijstelling voor Arbovoorzieningen is alleen van toepassing op een PMO voor zover het een PAGO betreft.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
04 november 2022

Onze referentie
22025-527