



Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten  
(NAPK)

**Grote Ondernemingen  
Kennisgroep cao  
Kantoor Amsterdam**

Kingsfordweg 1  
Amsterdam  
Postbus 58944  
1040 EE Amsterdam  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Datum**  
12 januari 2021

**Team**  
Unit 2 non profit

**Onze referentie**  
2020-518

Betreft: beoordeling cao Toneel en Dans 2020-2021

Geachte mevrouw,

In het besluit van 6 augustus 2020, nr. 34565, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao Toneel en Dans algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2021.

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 ontlenen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. 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.

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](http://www.belastingdienst.nl), onder 'Het coronavirus – kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

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 2020, uitgave 1 januari 2020 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Grote Ondernemingen  
Kennisgroep cao  
Kantoor Amsterdam

Datum  
12 januari 2021

Onze referentie  
2020-518

### **Artikel 1 Definities en afkortingen**

De cao bevat definities van de begrippen werkgever en werknemer. 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.

### **Artikel 6 t/m 8 Arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomsten worden voor onbepaalde of bepaalde tijd 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 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 identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

### **Artikel 10 en 11 Medisch onderzoek**

Deze artikelen vermelden de mogelijkheid tot een medisch onderzoek of aanstellingskeuring voor het dienstverband en een medische keuring tijdens het dienstverband. De kosten van de onderzoeken komen ten laste van de werkgever. Onder kosten worden tevens verstaan de binnenlandse reis- en verblijfskosten van de werknemer.

Medische onderzoeken en aanstellingskeuringen 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.

Voor de fiscale aspecten van de reis- en verblijfskosten verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 38.

### **Artikel 12 Beëindiging van het dienstverband**

Dit artikel vermeldt wanneer een dienstbetrekking eindigt, de wijze en het tijdstip van opzeggen en de opzegtermijn.

Ik wijs voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie, zie de paragrafen 3.5 en 15.2 van het Handboek.

### **Artikel 14 Inschaling en toepassing loongebouw**

In paragraaf 6 van dit artikel wordt voor de honorering van zzp'ers (voor een onder deze cao vallende functie) het functie- en loongebouw in deze cao als basis genomen. Er wordt een (uur)tarief afgesproken dat minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisniveau, verhoogd met ten minste 40%.

De wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (wet DBA) zorgt ervoor dat de opdrachtgever en de zzp'er (de opdrachtnemer) samen verantwoordelijk zijn voor de fiscale gevolgen van hun arbeidsrelatie. Zij moeten dus samen bepalen hoe zij hun arbeidsrelatie invullen: als dienstbetrekking (loondienst) of niet als dienstbetrekking. In dat laatste geval kan het verstandig zijn een modelovereenkomst te gebruiken.

Meer informatie over het werken met modelovereenkomsten, de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (wet DBA) en de handhaving daarvan vindt u op [www.belastingdienst.nl/dba](http://www.belastingdienst.nl/dba).

Grote Ondernemingen  
Kennisgroep cao  
Kantoor Amsterdam

Datum  
12 januari 2021

Onze referentie  
2020-518

### **Artikel 16 Eindejaarsuitkering**

De werknemer heeft recht op een uitkering van € 400 bruto per jaar bij een volledig dienstverband. De uitkering wordt in één termijn uitgekeerd, tegelijk met het salaris over de maand december of bij eerdere beëindiging van het dienstverband bij de laatste salarisbetaling. De werknemer kan er ook voor kiezen de eindejaarsuitkering in te ruilen voor drie extra vakantiedagen bij een volledig dienstverband.

De eindejaarsuitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek. De eindejaarsuitkering behoort niet tot het loon als de werknemer vóór het genietingsmoment ervan kiest voor drie extra verlofdagen. Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op (compensatie) verlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

### **Artikel 18 Salaris tijdens arbeidsongeschiktheid**

De werknemer die arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling heeft onder voorwaarden recht op (al dan niet gedeeltelijke) loondoorbetaling.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,70% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,45%. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2.2 en 16.21 van het Handboek.

### **Artikel 19 Salarisbetaling bij overlijden**

Na het overlijden van de werknemer wordt naast de uitbetaling van het salaris tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ineens van twee maandsalarissen toegekend aan de relatiepartner met wie de werknemer een gemeenschappelijke huishouding voerde. Bij het ontbreken daarvan kan de uitkering worden betaald aan degene(n) die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

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.

**Grote Ondernemingen**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Amsterdam

### **Artikel 30 en 32 Vakantie, atv en buitengewoon verlof**

De werknemer heeft jaarlijks, bij een volledig dienstverband, recht op 27 vakantiedagen en 12 atv-dagen.

**Datum**  
12 januari 2021

**Onze referentie**  
2020-518

Aanspraken op verlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

### **Artikel 33 Beroepskosten**

Het recht op vergoeding van kosten ontstaat zodra de werknemer deze maakt in het kader van de dienstbetrekking.

Een vergoeding of verstrekking van materieel of middelen door de werkgever behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Bepaalde vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zijn geen loon of geen belast loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.12 van het Handboek.

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 van het Handboek.

### **Artikel 34 Vergoedingen bij werkzaamheden buiten de standplaats**

Deze cao kent een vergoeding voor verblijfskosten ingeval van werkzaamheden buiten de standplaats voor zowel in Nederland als in het buitenland. De hoogte van deze vergoedingen is opgenomen in Bijlage 5 van de cao.

De bedragen worden uitgekeerd als vaste vergoeding per persoon, dan wel op declaratiebasis, dan wel geheel of gedeeltelijk als loon in natura.

Lid 2 van artikel 34 bepaalt dat de vervoerskosten voor rekening van de werkgever zijn. De werkgever kan daarbij voorschrijven met welk vervoermiddel wordt gereisd.

Ik verwijs voor (vaste) kostenvergoedingen naar mijn opmerking bij artikel 33.

Werknemers die onder de werking van de cao Toneel en Dans vallen zijn vanuit kosten oogpunt niet rechtstreeks vergelijkbaar met ambtenaren op dienstreis. Daardoor kunnen werkgevers niet aansluiten bij de vergoedingen voor ambtenaren op dienstreis op grond van de cao Rijk. Dat betekent dat op in de sector betrokken werkgevers de bewijslast rust voor het kunnen toepassen van de gerichte vrijstelling bij de toekenning van een kostenvergoeding aan hun werknemers. Ik verwijs u in deze naar de brief van 26 maart 2018 aan de Nederlandse Associatie van de Podiumkunsten over de vergoeding van verblijfskosten in de cao Dans en Toneel.

Voor de fiscale aspecten van de reiskostenvergoeding verwijs ik naar mijn commentaar bij artikel 38.

### **Artikel 35 Medewerking aan publiciteit en beeld- en geluidsregistraties**

De werkgever betaalt aan werknemers die meewerken aan registraties voor externe verspreiding en vertoning een billijke vergoeding.

Deze vergoedingen behoren tot het loon voor de loonheffingen. Werkgevers kunnen de vergoedingen, als zij voldoen het gebruikelijkheids criterium, eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 4.2 van het Handboek Loonheffingen.

### **Artikel 36 Versterking vakorganisatie**

De werkgever vergoedt de netto vakbondscontributie van de werknemer onder gelijktijdige vermindering van het brutoloon met hetzelfde bedrag.

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 37 Vergoeding wettelijk eigen risico zorgverzekering**

De werknemer kan, onder voorwaarden aanspraak maken op een vergoeding van het wettelijke eigen risico van zijn zorgverzekering.

De vergoeding van het eigen risico van de zorgverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

### **Artikel 38 Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer**

De werkgever regelt een tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer.

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.

### **Artikel 39 Figuratievergoeding**

Werknemers die niet als podiumkunstenaar in dienst zijn en die gedurende de gehele voorstelling of grote delen daarvan geregisseerd en in voorgeschreven kostuum continu deel uitmaken van het toneelbeeld, ontvangen een figuratievergoeding van € 25,00 bruto per voorstelling.

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

### **Artikel 40 Maaltijdverstrekking of -vergoeding binnen standplaats**

De werknemer heeft bij een ononderbroken en evenement gebonden dienst binnen de standplaats die uiterlijk om 15:00 uur begint en die ten minste tot 20:00 uur duurt, recht op een maaltijd dan wel op een financiële tegemoetkoming van € 9,50. Deze tegemoetkoming wordt uitgekeerd op declaratiebasis, tegen overlegging van een betaalbewijs. Deze regeling geldt ook indien de arbeidstijd 9 uur of langer duurt. Deze regeling brengt geen verandering in eventuele reeds bestaande afspraken hierover tussen werkgevers en werknemers die gunstiger zijn voor de werknemer.

Grote Ondernemingen  
Kennisgroep cao  
Kantoor Amsterdam

Datum  
12 januari 2021

Onze referentie  
2020-518

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Grote Ondernemingen  
Kennissgroep cao  
Kantoor Amsterdam

Datum  
12 januari 2021

Onze referentie  
2020-518

#### **Artikel 41 Nachtdiensten**

Voor de uitvoering van een nachtdienst, uitgezonderd reizen, geldt een toeslag van 50% per gewerkt uur.

De vergoeding voor werken op een zon- of feestdag en de toeslag voor bijzondere diensten behoort tot het loon voor de loonheffingen.

#### **Artikel 42 Generatieregeling**

De werknemer die maximaal 7 jaar verwijderd is van de wettelijke voor hem geldende AOW-leeftijd, die ten minste 5 jaar in dienst is van de werkgever en die zijn inzetbaarheid wenst te verlagen tot niet minder dan 50% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur, kan ervoor kiezen zijn pensioenopbouw te blijven voortzetten op basis van zijn oorspronkelijke arbeidsduur.

De bijbehorende premie wordt betaald door werkgever en werknemer volgens de in de cao overeengekomen verdeling.

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 19.3.1 en 24.7 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 wèl 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/](http://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 43 Langdurig onbetaald verlof**

Een werknemer die een contract heeft voor onbepaalde tijd en die ten minste vijf jaar in dienst is van de werkgever, kan in het kader van duurzame inzetbaarheid, langdurend onbetaald verlof aanvragen.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 5.6.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek.

### **Artikel 44 Loopbaanbudget**

De werknemer beschikt over een loopbaanbudget van 24 uur per jaar bij een volledig dienstverband. Het opsparen van loopbaanbudget is gemaximeerd op 24 dagen (à 8 uur) bij een volledig dienstverband. De werknemer kan het budget aanwenden voor diverse verlofdoelen of reductie van de werktijd (tot maximaal 50%) direct voorafgaand aan pensionering. Voor een bijdrage in de financiering kan de werknemer een aanvraag doen bij de loopbaanregeling van het SFPK.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Met betrekking tot de financiering van de scholingskosten verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 45.

### **Artikel 45 Bijscholing**

De kosten voor verplichte bijscholingsactiviteiten komen voor rekening van de werkgever. Voor niet-verplichte studies of trainingen zullen de werkgever en de werknemer overleggen over een kostenvergoeding en het studieverlof. In Bijlage 6 van de cao is de Uitvoeringsregeling studiefaciliteiten opgenomen. In deze regeling is tevens een terugbetalingsverplichting opgenomen.

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.

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, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

### **Artikel 46 Sociaal plan regeling**

De werknemer die is ontslagen kan als inkomensondersteuning kiezen voor de wettelijke transitievergoeding of een aanvulling van 15% van zijn laatst verdiende salaris, gedurende de periode waarin de werknemer recht heeft op een loongerelateerde uitkering met een maximum van drie jaar.

De transitievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

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 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

Grote Ondernemingen  
Kennisgroep cao  
Kantoor Amsterdam

Datum  
12 januari 2021

Onze referentie  
2020-518

### **Artikel 50 Wettelijke aansprakelijkheid**

De werkgever is verplicht de schade van de werknemer te vergoeden, welke deze heeft opgelopen als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid 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.

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 51 Pensioenvoorziening**

Werknemers bouwen verplicht pensioen op bij Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW)

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### **Artikel 54 Stagiair(e)s en stagevergoeding**

Een student die als onderdeel van zijn studie of opleiding werkzaamheden verricht voor de werkgever ontvangt een stagevergoeding van € 350 euro bruto per maand bij vijf volledige stagedagen per week. Dit is exclusief de vergoeding van de eventueel door de student te maken reis- en verblijfkosten.

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 16.10 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 55 Uitzendkrachten**

Werkgevers gaan alleen overeenkomsten aan met gecertificeerde uitzendondernemingen die zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid. Er wordt verwezen naar [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl). De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de uitzendonderneming op de ingeleende uitzendkrachten de arbeidsvoorwaarden conform deze cao toepast.

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.

Grote Ondernemingen  
Kennisgroep cao  
Kantoor Amsterdam

Datum  
12 januari 2021

Onze referentie  
2020-518