

Telefoon (0800) 0543

> Postbus 90056 5600 PJ EINDHOVEN

Fonds Collectieve Belangen
Postbus 2103
3500 GC Utrecht

Datum
14 december 2015
Uw kenmerk

Kenmerk
2015-51/GvS

Betreft: CAO voor Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2015-2016

Geachte mevrouw,

In het besluit van 27 februari 2015, UAW Nr. 11639 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2015/2016 algemeen verbindend verklaard tot 1 april 2016. De tekst van de CAO is opnieuw vastgesteld op 19 november 2015 en de wijzigingen zijn voorgelegd voor AVV.

De bepalingen van de CAO (versie 19 november 2015) 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 voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2015. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Indien u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur,

In uw antwoord datum en kenmerk van deze brief vermelden

Bezoekadres
Karel de Grotelaan 4
EINDHOVEN

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2015, uitgave januari (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "cao-beoordelingen").

Met ingang van 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling voor elke werkgever verplicht.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van - in 2015 - 1,2% van het totaal van de individuele fiscale lonen van zijn werknemers. Tot dit bedrag kan de werkgever onbelast kostenvergoedingen en voorzieningen geven aan zijn werknemers. Daarnaast gelden nog enkele specifieke vrijstellingen en bovendien zijn er voorzieningen die de werkgever, hoewel ze als loon (in natura) zijn aan te merken, tegen een lagere waarde of nihilwaarde in aanmerking mag nemen. Meer informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "wkr").

Artikel 2.8 Verplichtingen van de werkgever

Bij deze verplichtingen staat opgenomen dat de werkgever de schade moet vergoeden die een werknemer buiten zijn schuld lijdt tijdens de uitoefening van zijn werk.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken behoort niet tot het loon indien 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 2.9 Verplichtingen van de werknemer

Bij deze verplichtingen staat opgenomen dat de werknemer slechts kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke schadevergoeding van door de werkgever geleden schade voor zover deze schade is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.

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 is in beginsel sprake van loon.

Artikel 2.11 Medische keuring

Dit artikel geeft aan wanneer de werkgever de werknemer kan verplichten een medische keuring te ondergaan. Tevens kan een werknemer van veertig jaar en ouder op zijn verzoek eenmaal per twee jaar een algemeen geneeskundig onderzoek laten verrichten. De kosten van deze keuring of onderzoek komen voor rekening van de werkgever.

Arbovoorzieningen behoren niet tot het loon 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 20.1.10 van het Handboek.

HOOFDSTUK 3 OPTIMALE INDIVIDUELE INZETBAARHEID

Artikel 3.3 Loopbaanbudget

De werknemer kan het Loopbaanbudget op aanvraag inzetten voor zijn individuele inzetbaarheid. Het Loopbaanbudget bestaat uit twee onderdelen: een loopbaanbedrag en vitaliteitsuren.

Loopbaanbedrag

De werkgever stelt met ingang van 1 juli 2015 structureel financiële middelen ter beschikking die per werknemer kunnen worden aangewend voor de financiering van optimale duurzame inzetbaarheid: het

loopbaanbedrag. Het loopbaanbedrag bestaat uit een vast deel van 1% op jaarbasis en een variabel deel van 0,5% op jaarbasis tijdens de looptijd van de cao. Jaarlijks maken werkgever en werknemer individuele afspraken over de inzetbaarheid dit budget.

Vitaliteitsuren

De werknemer van 30 jaar en ouder heeft recht op een vitaliteitsbudget in de vorm van een aantal uren dat afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer. In een jaarlijks gesprek stellen de werkgever en de werknemer de besteding van dit budget vast.

Het toekennen van de budgetten heeft op zich geen fiscale consequenties. Bij besteding daarvan zijn de fiscale gevolgen afhankelijk van de aanwending. Indien voor de aanwending een gerichte vrijstelling bestaat kan de werkgever deze toepassen. Als de werkgever geen vrijstelling toepast zal hij de besteding tot het loon moeten rekenen. De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon aanwijzen.

HOOFDSTUK 4 JE EIGEN ARBEIDSVOORWAARDEN SAMENSTELLEN

Artikel 4.1 Inleiding

In dit artikel worden de uitgangspunten voor de uitwerking en vormgeving van het individueel keuzebudget (IKB) nader omschreven. Het IKB geeft de werknemer de mogelijkheid om zijn arbeidsvoorwaarden optimaal af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij de overeengekomen beloning te wijzigen. De vormgeving van deze regeling is van belang om de gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan het keuzemoment.

Artikel 4.2 De samenstelling van het individueel keuzebudget

Per 1 januari 2016 bestaat de mogelijkheid om een substantieel deel van het jaarinkomen te storten in een IKB. Het budget wordt berekend naar de gezamenlijke geldswaarde van de volgende onderdelen: 8% vakantietoeslag; 8,3% eindejaarsuitkering; de waarde van het bovenwettelijke vakantieverlof; een toegevoegd percentage van 0,1% in verband met het vervallen van de jubileumuitkering en een tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering van € 10 per maand. Het budget wordt per maand opgebouwd op basis van het feitelijk verdiende maandsalaris.

Mits goed vastgelegd heeft de opbouw van het budget door middel van het reserveren van deze bedragen in een IKB heeft nog geen fiscale gevolgen.

Artikel 4.3 Keuzemoment individueel keuzebudget

De werknemer kan twee keer per jaar kiezen hoe hij zijn IKB in het kalenderjaar wil aanwenden. Aanwending kan uitsluitend plaatsvinden binnen het hetzelfde kalenderjaar. Uitbetaling vindt uiterlijk in december van het betreffende jaar plaats.

Dit artikel regelt dat reservering en aanwending van het budget binnen hetzelfde kalenderjaar vallen.

Artikel 4.4 Aanwending individueel keuzebudget

De werknemer kan zijn IKB aanwenden voor verlof en geld, in een samenstelling, omvang en spreiding over het kalenderjaar die hij zelf wenst, voor zover het budget is opgebouwd.

Het kopen van verlofuren kan zonder inhoudingen van loonheffingen plaatsvinden.

Afhankelijk van de keuzes die de werknemer maakt bij de aanwending van zijn budget (loon of

kostenvergoedingen) kan er sprake zijn van belaste of vrijgestelde bedragen.

Artikel 6.11 Jubileumuitkering

Tot 1 januari 2016 kent deze cao een jubileumgratificatie bij 25, 40 en 50 dienstjaren.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Artikel 6.15 Tegemoetkomingen en vergoedingen

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT instellingsregelingen vast met betrekking tot onder andere verhuiskostenvergoedingen, tegemoetkomingen woon-werkverkeer, tegemoetkomingen en vergoedingen voor stagiairs, reis- en verblijfskostenvergoedingen, regelingen voor thuiswerken of telewerken, regelingen kosten voor voeding en inwoning en vergoedingen voor telefoonkosten.

Er is in Bijlage 7 van deze cao een regeling met minimum-bepalingen opgenomen voor reis- en verblijfskosten bij dienstreizen. In deze regeling is tevens opgenomen dat de werkgever verplicht is de fiscaal vrijgestelde vergoedingsmogelijkheden optimaal te benutten door de vergoeding voor dienstreizen te salderen met de vergoeding voor woon-werkverkeer. Een afspraak over een mogelijke vergoeding voor tol-en parkeergelden moet ook deel uitmaken van de regeling.

Verhuiskostenvergoeding

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon 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 onbelast vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.6 van het Handboek.

Tegemoetkoming woon-werkverkeer

Woon- werkverkeer geldt als zakelijk verkeer. De maximale onbelaste vergoeding van zakelijke kilometers, ongeacht het vervoermiddel, bedraagt € 0,19 per kilometer. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 onbelast kunnen vergoeden.

Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten. Voor reizen met openbaar vervoer gelden bijzondere regels, ik verwijs naar paragraaf 21.2 van het Handboek. De paragrafen 21.3 tot en met 21.8 van het Handboek gaan, onder meer aan de hand van schema's, over reizen anders dan met openbaar vervoer. In paragraaf 21.9 staat dat, voor zover sprake is van vervoer vanwege de werkgever, er geen mogelijkheid is om reiskosten onbelast te vergoeden. De paragrafen 21.10, 21.11 en 21.12 behandelen respectievelijk het verstrekken of vergoeden van (kosten van) parkeergelegenheid, de reiskosten voor periodiek gezinsbezoek en het tijdelijk ander vervoer bij wegwerkzaamheden.

Tegemoetkoming en vergoeding voor stagiairs

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. Als er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking kunnen werkgevers stagebeloningen onder voorwaarden toch onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

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

Reis- en verblijfskostenvergoeding

Voor het reizen voor het werk mogen de kosten van het openbaar vervoer worden vergoed. Als de werknemer zijn eigen vervoermiddel gebruikt mag een onbelaste vergoeding worden gegeven van maximaal € 0,19 per kilometer. Hiervoor geldt een gerichte vrijstelling. De vergoeding moet wel worden

aangewezen als eindheffingsloon. Dit geldt eveneens voor het vergoeden van de verblijfkosten.

Regeling voor thuiswerken of telewerken

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

Bij arbovoorzieningen gaat het om voorzieningen die voortvloeien uit de arbovoorschriften die passen binnen het arbeidsomstandighedenbeleid. Deze voorzieningen vallen onder de gerichte vrijstellingen. Ik verwijs naar de paragrafen 20.2.1 en 20.1.10 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 onbelast. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.8 van het Handboek.

Regeling kosten voor voeding en inwoning

Voor werknemers in de gezondheids- of verzorgingszorg die op grond van een (collectieve) arbeidsovereenkomst verplicht zijn samen te eten met de hen toevertrouwde patiënten, pupillen of bewoners hoeft voor dit therapeutisch mee-eten niets bij het loon geteld te worden.

Vergoeding voor telefoonkosten

Vergoeding van de telefoonkosten zijn gericht vrijgesteld als deze voldoen aan het noodzakelijkheids criterium. Dat betekent dat de kosten noodzakelijk zijn voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking en de kosten niet worden doorberekend aan de werknemer.

Saldering vergoeding voor dienstreizen met reiskosten woon-werkverkeer.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 28 januari 2011, nr. DGB2011/1M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029532/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op, dat de beoordeling van een vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

Een loonsverlaging leidt in beginsel tevens tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0028256/>).

Vergoeding voor tol- en parkeergelden kan niet onbelast plaatsvinden naast een onbelaste vergoeding tot maximaal € 0,19 per kilometer voor het gebruik van de eigen auto. Bij een door de werkgever ter

beschikking gesteld vervoermiddel worden de gemaakte kosten voor tol- en parkeergelden aangemerkt als intermediaire en dus vrij te vergoeden kosten.

Artikel 6.16 Registratiekosten wet BIG

De werkgever vergoedt aan de werknemer die de functie van verpleegkundige vervult eenmalig de registratiekosten in het kader van de Wet op de Beroepen in de Individuele gezondheidszorg (Wet BIG).

De inschrijving in een beroepsregister is onbelast als het gaat om wettelijk voorgeschreven registraties en registraties die de beroepsgroep eist voor het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen.