

Telefoon 0800 - 0543

Telefax

Kennisgroep CAO-adoptie

Doorkiesnummer

Datum

1 februari 2008

Uw kenmerk

Kenmerk

CAO Afbouw

Betreft

Beoordeling CAO op fiscale aspecten

Geachte heer, mevrouw,

Namens de Belastingdienst beoordeel ik cao-bepalingen op fiscale aspecten. Het doel daarvan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen.

In februari 2007 zijn bepalingen van de CAO Afbouw 2007 tot 1 januari 2008 algemeen verbindend verklaard. Eerder, in december 2006, is dat ook gebeurd met bepalingen van de CAO Afbouw Voorziening bij ongeval.

Deze bepalingen heb ik beoordeeld op fiscale aspecten. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale risico's. 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 de fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2007. 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 geïnformeerd heb. Indien u nog vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij tijdens kantooruren bereiken op telefoonnummer Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet genoemde Cao-bepalingen.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO-adoptie
de inspecteur
namens deze

Rapportage beoordeling op fiscale aspecten van de CAO Afbouw 2007 en de CAO Afbouw Voorziening bij ongeval, zoals algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2007.

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2007 en naar een bijgevoegd beleidsbesluit. Het Handboek en het besluit kunt u tevens via www.belastingdienst.nl respectievelijk www.minfin.nl raadplegen.

De (loon)begrippen voor de diverse wetten waarop de loonheffingen zijn gebaseerd zijn niet identiek. Ook voor de toepassing van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA) worden soms afwijkende begrippen gebruikt. Indien begrippen van elkaar afwijken besteed ik daaraan, indien dat nodig is, aandacht. Indien sprake is van loon voor al de loonheffingen en tevens van WVA-loon wordt in deze beoordeling kortweg van "loon" gesproken.

CAO Afbouw 2007

Artikel 21 lid 1 Kledingtoeslag

Volgens deze bepaling moet de werknemer tijdens zijn arbeid goede bedrijfskleding (overall) en goed veiligheidsschoeisel/laarzen te dragen. De werknemer ontvangt daarvoor een netto vergoeding van € 1,21 per gewerkte dag.

Deze kledingtoeslag behoort in beginsel tot het loon. Dit is anders als de werkgever aannemelijk kan maken dat de werknemer de kledingtoeslag feitelijk aanwendt voor het aanschaffen van werkkleding. Voor het fiscale begrip werkkleding verwijs ik naar paragraaf 17.52 van het Handboek.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.4 van het Handboek.

Artikel 21 lid 2 Gereedschapstoeslag

Volgens deze bepaling ontvangen werknemers, voor zover zij gebruik maken van eigen gereedschap, een netto gereedschapstoeslag van € 0,66 per dag.

Deze gereedschapstoeslag behoort in beginsel tot het loon, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat de werknemer de gereedschapstoeslag feitelijk aanwendt voor de aanschaf van gereedschap voor zakelijk gebruik. Ik verwijs naar paragraaf 17.3 van het Handboek. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.4 van het Handboek.

Artikel 28 lid 1 letter f Vaste vergoeding bij reïntegratieactiviteiten en/of arbeidstherapie

Volgens deze bepaling heeft de werknemer in het tweede ziektejaar onder voorwaarden recht op een vaste vergoeding per dag. Een van die voorwaarden is dat hij reïntegratieactiviteiten en/of arbeidstherapie verricht die op werkhervatting is gericht. De vergoeding kan door de werknemer aangevraagd en gedeclareerd worden bij het Aanvullingsfonds Afbouw dat jaarlijks een budget voor deze regeling vaststelt. Indien het budget is uitgeput vervalt het recht op vergoeding.

De vergoeding behoort tot het loon. De werkgever, en niet het Aanvullingsfonds Afbouw, is inhoudingsplichtig. Het Aanvullingsfonds Afbouw moet de benodigde gegevens verstrekken aan de werkgever.

Artikel 29 Aanvulling Werkloosheidsuitkering

Volgens dit artikel heeft de werknemer in een aantal situaties onder voorwaarden recht op betaling van een aanvulling op zijn WW/ZW-uitkering. De nadere uitvoering van deze regeling(en) is vastgelegd in het Aanvullingsreglement Werknemersverzekeringen Afbouw. Dat Reglement maakt onderdeel uit van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO. In artikel 7 van het Reglement is tevens een voorwaardelijk recht op betaling van een eindejaarsuitkering opgenomen dat aan een WAO/WIA-uitkering is gerelateerd.

Het voorwaardelijke recht op de hierboven bedoelde uitkeringen behoort als zodanig niet tot het loon. Indien en voor zover de hierboven bedoelde aanvullingen feitelijk worden betaald is in beginsel sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 7.3 van het Handboek. De werkgever is, ook indien het Aanvullingsfonds de betaling verricht, inhoudingsplichtig.

Voor de volledigheid merk ik op dat ik in dit kader de fiscale behandeling van de financiering van de voortzetting van de pensioenopbouw niet heb beoordeeld.

Artikel 31 lid 7 (Vergoeding loonderving) verlofdagen

Volgens deze bepaling hoeft de werkgever, onder voorwaarde, het loon over vakantie-, verlof- en feestdagen niet (zelf) uit te betalen. Dit geldt óók voor de extra verlofdagen voor oudere werknemers. De voorwaarde daarbij is dat de werkgever aan zijn verplichtingen tot betaling aan het Vakantiefonds heeft voldaan. De werknemer krijgt dan aanspraak op betaling door het Vakantiefonds (zie ook hierna, de fiscale aspecten bij artikel 33 lid 3 van de CAO).

Artikel 31 lid 7 van de CAO lijkt echter niet te rijmen met artikel 9 van het Reglement Vakantiefonds. Volgens het eerste lid van laatstgenoemd artikel heeft de oudere werknemer over zijn extra verlofdagen expliciet wèl recht op loondoorbetaling door zijn werkgever. Ook uit de brochure "Vakantierechten (Extra verlofdagen vanaf 53 jaar) voor werknemers in het Afbouwbedrijf", zoals deze van de website van A&O Services kan worden gedownload, leid ik af dat er twee systemen zijn.

Het eerste systeem heeft betrekking op de loonderving tijdens (alle) verlofdagen, exclusief de extra verlofdagen voor oudere werknemers. Het tweede systeem heeft exclusief betrekking op de extra verlofdagen voor oudere werknemers.

Het eerste systeem geeft invulling aan de in artikel BW 7:639 lid 2 opgenomen mogelijkheid om niet zelf maar via vakantiebonnen of een daarmee gelijkwaardig systeem aan de verplichting tot loonbetaling tijdens vakantie te voldoen. Als de werkgever deze mogelijkheid feitelijk gebruikt en aan zijn verplichtingen jegens het Vakantiefonds voldoet is sprake van met vakantiebonnen overeenkomende aanspraken.

De werkgever moet de waarde van deze aanspraken op het moment van betaling aan het Vakantiefonds tot het loon van de werknemer rekenen. Omdat dit systeem op 31 december 1996 al bestond mogen (in 2007) werkgevers de aanspraken op 92,5% van de nominale waarde waarderen. Voor de (overige) voorwaarden en voor de te hanteren speciale tabellen verwijs ik naar paragraaf 17.47 van het Handboek.

Ten aanzien van het tweede systeem, met betrekking tot de loonbetaling over de extra verlofdagen voor oudere werknemers, is uiteraard geen sprake van vakantiebonnen of daarmee overeenkomende rechten. De (oudere) werknemer ontvangt het loon "gewoon" van zijn eigen werkgever en daarom gelden voor die doorbetaling de "gewone" fiscale regels.

Artikel 33 lid 3 Vergoeding loonderving verlofdagen en vakantietoeslag

Volgens deze bepaling ontvangt de werknemer de vakantietoeslag en een vergoeding voor loonderving tijdens verlofdagen in beginsel van het Vakantiefonds.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 31 lid 7 van de CAO. Zoals daar reeds opgemerkt ontvangt de oudere werknemer de vergoeding voor loonderving tijdens extra verlofdagen als normaal loon van zijn eigen werkgever. Voor wat betreft de vakantietoeslag, óók voor zover deze betrekking heeft op de extra verlofdagen, is wèl sprake van met vakantiebonnen overeenkomende rechten. In zoverre kan ten aanzien van de vakantietoeslag ook voor de oudere werknemer, wel sprake zijn van de mogelijkheid om (in 2007) de aanspraken op 92,5% van de nominale waarde te hanteren.

Artikel 35 letter b Langdurig betaald verlof

Volgens deze bepaling heeft de werknemer de mogelijkheid om onder meer door het opsparen van vakantiedagen langdurig betaald verlof op te bouwen.

Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon 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. Ik verwijs naar paragraaf 17.49.1 van het Handboek. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort (dan wel) tot het loon

Artikel 40 Vergoeding reiskosten en vervoermiddelenvergoeding

Dit artikel bevat diverse bepalingen voor kosten van woon- werkverkeer en overige reizen.

Vanaf 1 januari 2006 is de maximale onbelaste vergoeding van zakelijke kilometers, ongeacht het vervoermiddel, vastgesteld op € 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. Ik verwijs naar hoofdstuk 18 van het Handboek.

Een aantal van de bepalingen van artikel 40 van de CAO leidt mogelijk tot vergoedingen die tot het loon behoren. Ik noem de volgende voorbeelden:

- * Als een werknemer een rijwiel gebruikt geldt een vaste vergoeding van € 0,99 per dag: deze vaste vergoeding gaat voorbij aan de fiscale, kilometergerelateerde maximering.
- * Als een werknemer een bromfiets gebruikt geldt een vaste vergoeding van € 1,21 voor de eerste 20 kilometer en € 0,11 voor elke meerdere kilometer: het vaste deel van de vergoeding gaat voorbij aan de fiscale, kilometergerelateerde maximering.

Voor zowel de fiets als de bromfietsvergoeding geldt dat deze vergoeding behoort tot het loon, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat de werknemer op zo'n dag voldoende zakelijke kilometers rijdt. Voor de fiets (voor 2008): € 0,99/ € 0,19 = ruim 5 kilometer, voor de bromfiets: € 1,21/€ 0,19 = ruim 6 kilometer.

- * Als de werknemer een motorrijwiel gebruikt geldt een vergoeding van € 0,27 per kilometer: deze kilometergerelateerde vergoeding behoort ad € 0,08 per kilometer tot het loon.
- * Als de werknemer een auto gebruikt geldt een vergoeding van € 0,11 per kilometer per inzittende met een minimum van € 0,31 tot een maximum van € 0,37 per kilometer:
 - bij één inzittende behoort deze vergoeding tot het loon voor zover zij meer is dan € 0,19 per kilometer.
 - bij meerdere inzittenden zijn de fiscale gevolgen afhankelijk van de feitelijke omstandigheden.

Ik citeer de op een na laatste volzin van het eerste lid van artikel 40 van de CAO:

“Indien het gebruik van de eigen auto en het meenemen van collega's op vrijwillige basis gebeurt, zal op verzoek van de chauffeur en de inzittenden de chauffeur een vergoeding ontvangen ter hoogte van de maximaal fiscaal onbelaste vergoeding per kilometer tot maximaal de vergoeding zoals bedoeld onder d van dit lid. De eventuele rest van de vergoeding, zoals bedoeld onder d van dit lid, zal worden verdeeld onder de overige inzittenden.”

De fiscale gevolgen van carpoolen zijn afhankelijk van het antwoord op de vraag wie het carpoolen heeft georganiseerd. De - dwingende - bepaling dat “(...) de rest van de vergoeding (...) zal worden verdeeld onder de overige inzittenden” geeft steun aan de opvatting dat in wezen de *werkgever* het carpoolen heeft georganiseerd. Ook de tekst van artikel 41 van de CAO wijst in die richting. In die situatie is sprake van vervoer wegens de werkgever en behoort de vergoeding volledig tot het loon voor zover zij hoger is dan € 0,19 per kilometer. In dat geval mag (wel) rekening worden gehouden met omrijkilometers. Ik verwijs naar paragraaf 18.5.2. van het Handboek.

Als er geen sprake is van vervoer vanwege de werkgever mogen de inzittende werknemers elk onbelast een vergoeding ontvangen van maximaal € 0,19 per kilometer. In die situatie mag echter géén rekening worden gehouden met omrijkilometers (zie paragraaf 18.5.2 van het Handboek).

Artikel 41 Vergoeding voor reisuren

Volgens dit artikel heeft een werknemer met een reistijd van meer dan 60 minuten per dag recht op een reistijdvergoeding. Een werknemer die als bestuurder van een auto met inzittenden optreedt, ontvangt ook over de eerste 60 minuten een reistijdvergoeding.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de WVA behoort deze vergoeding tot het WVA-loon (zie paragraaf 22.1.3 van het Handboek), tenzij deze vergoeding eenmalig of eenmaal per jaar wordt uitbetaald. Wanneer een werknemer op grond van een CAO een vergoeding krijgt voor extra reistijd, geldt deze in het algemeen niet als overwerkloon. Dit is alleen anders voor zover aannemelijk is dat de werknemer arbeid verricht tijdens de reistijd. Overwerkloon is de beloning voor arbeid die de werknemer verricht gedurende de tijd die uitgaat boven de voor hem geldende normale arbeidsduur. Er is dus sprake van overwerk als de werknemer meer arbeid verricht dan contractueel is overeengekomen. Als de werknemer geen arbeid verricht tijdens zijn reistijd is die reistijd geen arbeidstijd en kan derhalve geen sprake zijn van overwerk. De vergoeding voor deze reistijd maakt dan deel uit van reguliere het loon voor de loonheffingen en de WVA.

Artikel 42 Reiskosten en reisuren bij geoorloofd verzuim

Volgens dit artikel hebben de werknemers bij bepaalde soorten geoorloofd verzuim recht op een reisurenvergoeding en een reiskostenvergoeding. De reiskostenvergoeding heeft betrekking, zo begrijp ik het artikel, op de gemaakte reiskosten van een openbaar middel van vervoer vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug.

Voor de fiscale gevolgen van de reisurenvergoeding verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 41 van de CAO.

Woon- werkverkeer wordt als zakelijk verkeer aangemerkt. Vanaf 1 januari 2006 is de maximale onbelaste vergoeding van zakelijke kilometers, ongeacht het vervoermiddel, vastgesteld op € 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. Het is altijd mogelijk openbaar vervoer tegen kostprijs te vergoeden.

Artikel 43 lid 2 Tijdelijk verblijf elders

Volgens deze bepaling mogen werknemers die wegens werkzaamheden tijdelijk elders verblijven eenmaal per week naar huis. De werkgever vergoedt de reiskosten en de reisuren.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij de artikelen 41 en 42 van de CAO.

Artikel 44 lid 3 Aansprakelijkheid bij vervoer

Volgens deze bepaling is de werkgever verplicht zijn aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt aan de werknemers en/of diens nagelaten betrekkingen, in geval van vervoer van zijn werknemers door of vanwege of in opdracht van hem of zijn vertegenwoordiger(s), door verzekering te laten dekken.

De premiebetalingen voor een dergelijke verzekering behoren niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 17.36 van het Handboek. Een eventuele schadevergoeding behoort, mede gezien de omstandigheid dat die vergoeding haar basis in de arbeidsovereenkomst vindt, in beginsel wel tot het loon.

Artikel 45A EVC-bonus

Volgens deze bepaling ontvangt de werknemer die slaagt voor het EVC traject een bonus van € 230, die zo mogelijk in de prestatietoelage wordt ingebouwd. Bij het bereiken van het jaarlijks door CAO-partijen vast te stellen budget hebben werknemers geen recht meer op deelname aan deze regeling.

De bonus behoort tot het loon. Indien de werkgever de bonus in één bedrag uitkeert behoort de bonus niet tot het WVA-loon. De werkgever is inhoudingsplichtig, ook indien een andere instantie de bonus eventueel uitkeert.

Artikel 46A, lid 4 Diplomatoelage Savantis

Volgens deze bepaling heeft de jeugdige werknemer, die op grond van een afgelegd examen het diploma „aspirant-gezel” c.q. basis-beroepsopleiding van het Kenniscentrum Savantis behaalt, recht op een eenmalige bijdrage in de studiekosten van € 230. Daartoe dient de werknemer een volledig ingevuld en door de leiding van de onderwijsinstelling en het Kenniscentrum Savantis gewaarmerkt aanvraagformulier in te dienen, vergezeld van een kopie van het diploma, bij het Bedrijfschap.

Uit de bovenstaande bepaling blijkt niet of het bedrag van € 230 als diplomatoelage tot het loon voor de loonheffingen moet worden gerekend of als een vrije verstrekking kan worden aangemerkt.

De benaming “bijdrage in de studiekosten” betekent niet dat er fiscaal sprake is van een onbelaste kostenvergoeding. Voor meer informatie over het vergoeden van beroeps- en studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 17.11 en 17.44 van het Handboek. Een werkgever mag het bedrag van € 230 alleen onbelast laten indien en voor zover hij aannemelijk kan maken dat dit bedrag betrekking heeft op beroeps- of studiekosten.

Het is overigens niet mogelijk om kosten van een voorafgaand kalenderjaar onbelast te vergoeden, tenzij het recht op de vergoeding in dat voorafgaande kalenderjaar al onvoorwaardelijk bestond. Een recht op vergoeding van studiekosten dat afhankelijk is van examenresultaten is niet onvoorwaardelijk.

Artikel 61, lid 7 Sancties

Volgens deze bepaling is de werknemer is verplicht om de door zijn werkgever verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken c.q. te dragen. Als de werknemer dit nalaat kan de werkgever de volgende sancties opleggen:

- 1e overtreding schriftelijke waarschuwing
- 2e overtreding boete van netto € 11,-
- 3e overtreding e.v. boete van netto € 22,-

Als de werknemer vanaf de tweede overtreding een geldelijke boete aan de werkgever moet betalen is sprake van negatief loon. De aanduiding ‘netto’ is in dit verband verwarrend. De tekst kan ik fiscaal alleen zo lezen dat de werkgever een hoger bruto bedrag als boete in rekening brengt. Voorbeeld: bij een tarief van 50% leidt een boete van € 44 tot een netto verlaging van het loon van € 22. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 76, lid 2 Reiskosten bij kort verzuim (UTA-personeel)

Volgens de laatste volzin van deze bepaling hebben werknemers zoals bedoeld in artikel 15, bij verzuim om in deze bepaling vermelde redenen, recht op vergoeding van de werkelijk gemaakte reiskosten (tweede of daarmee gelijk te stellen klasse) vanaf de plaats van tewerkstelling tot de woonplaats van de werknemer en terug.

De verwijzing naar artikel 15 begrijp ik niet. Voor de volledigheid verwijs ik naar de fiscale aspecten van de reiskostenvergoeding bij artikel 42 van de CAO.

Artikel 77 Bijzonder verlof (UTA-personeel)

Volgens deze bepaling heeft de werknemer de mogelijkheid om onder meer door het opsparen van vakantiedagen langdurig betaald verlof op te bouwen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 35 letter b van de CAO.

Artikel 80, lid 1 letter a Verhuiskosten (UTA-personeel)

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer die op verzoek van de werkgever verhuist een vergoeding naar redelijke maatstaf van alle daaraan verbonden kosten.

Vergoedingen voor verhuiskosten horen in het algemeen tot het loon. In paragraaf 17.48 van het Handboek staat in welke situaties en tot welke bedragen verhuiskostenvergoedingen zijn vrijgesteld.

Artikel 81 Reiskosten (UTA-personeel)

Dit artikel bevat diverse bepalingen voor kosten van woon- werkverkeer en overige reizen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 40 van de CAO.

Artikel 97 CAO à la carte/Flexibele arbeidstijden

Deze bepaling biedt de werknemer onder een aantal voorwaarden de mogelijkheid tot flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. Deze voorwaarden zijn opgenomen in bijlage 5 van de CAO.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen. 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 dient te worden beschouwd en tevens duidelijk te worden *vastgelegd* 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 wordt het loon fiscaal geacht om, voorafgaand aan of door de ruil, te zijn genoten. Het loon is dan belast voor de loonheffingen. Het beleid dat de Belastingdienst hanteert over het wijzigen van beloningen is opgenomen in het bijgevoegde besluit van 7 december 2005, nr. CPP2005/2518M.

De in bijlage 5 van de CAO opgenomen raamregeling voldoet in beginsel aan de fiscaal daaraan te stellen voorwaarden. Met name de in artikel 3 van de raamregeling opgenomen rechten en verplichtingen versterken de realiteitswaarde van de wijziging van de arbeidsovereenkomst. Wellicht ten overvloede merk ik op dat de met enkele doelen beoogde fiscale voordelen inmiddels niet meer mogelijk zijn.

CAO Afbouw Voorziening bij ongeval 2006/2007

Artikel 5 Voorziening bij ongeval

Volgens dit artikel is de werkgever verplicht een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval dat de werknemer in of buiten dienstverband is overkomen.

Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort als zodanig niet tot het loon. De uitkering zelf behoort in beginsel wel tot het loon voor de loonheffing. Een eenmalige uitkering kan mogelijk als een (gedeeltelijk) vrijgestelde diensttijd- of overlijdensuitkering worden opgevat. De werkgever dient eventueel verschuldigde loonheffingen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet in te houden en af te dragen, waarbij voor de loonheffing mogelijk de tabel bijzondere beloningen moet worden toegepast.

Mogelijk is ter zake van de uitkering sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking en/of van loon van nabestaanden (ik verwijs naar paragraaf 4.1.2 van het Handboek).

Over de (eenmalige of periodieke) uitkering zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd. Ik verwijs naar paragraaf 17.15.1 van het Handboek.

Indien en voor zover sprake is van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en de uitkering tevens niet eenmalig of eenmaal per jaar of aan de nabestaanden wordt verstrekt is tevens sprake van WVA-loon. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.