



GGZ Nederland

**Grote ondernemingen**

Kantoor Amsterdam

Kennisgroep cao

Kingsfordweg 1  
1043 GN Amsterdam  
Postbus 58944  
1040 EE Amsterdam  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Datum**

20 november 2023

**Onze referentie**

23025-508

Betreft:  
Cao GGZ 2021-2024

Geachte,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao GGZ zoals deze voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024 is overeengekomen.

De bepalingen uit 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 2023. Ik verzoek u om de andere 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 e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## **Rapportage beoordeling cao GGZ 2021-2024**

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](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
20 november 2023

**Onze referentie**  
23025-508

### **Hoofdstuk 1 De arbeidsovereenkomst**

#### **Artt. 1 en 2 De arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor (on)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 3 Geneeskundig- en psychologisch onderzoek**

In het derde lid is opgenomen dat de werkgever de keuring en het psychologisch onderzoek regelt en betaalt inclusief de reis- en verblijfskosten. De werkgever doet dit volgens de geldende reis- en verblijfskostenregeling.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit 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.

Voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten verwijs ik naar de opmerkingen bij artikel 1 van hoofdstuk 5.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
20 november 2023

**Onze referentie**  
23025-508

### **Artikel 7 Rechtsbijstand**

De werkgever voorziet de werknemer die wordt betrokken in een in een klacht- of tuchtrechtprocedure van adequate rechtsbijstand.

De werkgever kan de kosten van de rechtsbijstand alsnog verhalen op de werknemer als na de procedure blijkt dat er sprake was van nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Een vergoeding voor rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Ook het niet gebruik maken van een verhaalsrecht kan loon zijn. Onder bijzondere omstandigheden kan dit anders liggen. De terugbetaling van een belaste vergoeding kan negatief loon zijn (zie paragraaf 4.9 van het Handboek). Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van de vergoeding of de terugbetaling daarvan kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

### **Artikel 8 Vergoeding materiële schade**

De werkgever vergoedt onder voorwaarden de materiële schade die een werknemer lijdt door toedoen van een cliënt van de werkgever.

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 10 Algemene verplichtingen werkgever**

De werkgever betaalt aan de werknemer de kosten van een verklaring omtrent het gedrag (VOG) als hij die nodig vindt.

Een vergoeding voor een verklaring omtrent het gedrag (VOG) voor de dienstbetrekking is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.11 van het Handboek.

### **Artikel 16 Beheren goederen**

De werknemer kan uitsluitend worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet of bewuste roekeloosheid.

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.

## **Hoofdstuk 2 Werktijden**

### **Artikel 2 Jaarurensystematiek**

Ingevolge het achtste lid corrigeert de werkgever bij het einde van het dienstverband de te veel of de te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk binnen de opzegtermijn. Het resterende deel wordt uitbetaald of verrekend met vakantie-uren dan wel ingehouden op het salaris.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen 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.

De verrekening in geld van te veel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
20 november 2023

**Onze referentie**  
23025-508

### **Artikel 15 Wijziging vakantieperiode**

De werkgever kan een vastgestelde vakantie wijzigen. De werkgever vergoedt de schade die de werknemer door de wijziging lijdt.

In voorkomende gevallen is een dergelijke schadevergoeding mogelijk vrijgesteld. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

### **Artikel 17 Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

De werkgever heeft een keuzesysteem arbeidsvoorwaarden binnen de kaders van de werkkostenregeling.

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 wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie:

<http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding op declaratiebasis 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 vergoeding 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 ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

### **Artikel 18 Levensfasebudget**

Per kalenderjaar ontvangt de werknemer 35 verlofuren in de vorm van een levensfasebudget (LFB). De werknemer kan het LFB naar eigen inzicht inzetten. Ingevolge het zevende lid kan de werknemer gespaarde uren of opgebouwde uren inzetten voor verlof direct voorafgaand aan zijn pensionering tot maximaal de arbeidsduur per week gerekend over een periode van 50 weken en mits voldaan wordt aan de fiscale wet- en regelgeving.

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/](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 19           Uitgangspunten systeem Levensfasebudget**

De werkgever draagt op verzoek van de werknemer het LFB over aan een nieuwe GGZ-werkgever.

Er is in beginsel geen fiscaal genietingsmoment als aanspraken op geheel of gedeeltelijk betaald verlof in samenspraak én met instemming van de oude en nieuwe werkgever worden overgebracht naar de nieuwe werkgever vóór het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit is bevestigd door de staatssecretaris van Financiën in zijn antwoord op de vraag of een verlofsaldo fiscaal geruisloos kan worden overgedragen tussen werkgevers bij wisseling van dienstbetrekking (zie [Kamerstukken I 2022/23, 36067, nr. H](#), p. 32).

### **Artikel 33           Premies tijdens onbetaald verlof**

In dit artikel is onder meer geregeld dat de werknemer die recht heeft op verlof zonder behoud van loon zijn pensioen- en ziektekostenverzekering op vrijwillige basis kan voortzetten. Onder de voorwaarde dat de werknemer na het verlof zijn dienstverband ten minste zes maanden voorzet, neemt de werkgever een deel van de verschuldigde premies voor zijn rekening.

#### *Pensioenverzekering*

Als een werkgever aan een werknemer (een deel van) de door de werknemer bij vrijwillige voortzetting zelf te betalen pensioenpremie vergoedt, dan behoort deze vergoeding tot het loon voor de loonheffingen.

Als een werkgever (een deel van) de pensioenpremie ten behoeve van de werknemer aan de pensioenverzekeraar afdraagt behoort deze vergoeding niet tot het loon voor de loonheffingen. De pensioenpremie die de werkgever op het loon van de werknemer inhoudt ter afdracht aan de pensioenverzekeraar mag hij op het fiscale loon in mindering brengen. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.6.

#### *Ziektekostenverzekering*

Als een werkgever (een deel van) de premie van de ziektekostenverzekering vergoedt, dan behoort deze vergoeding tot het loon voor de loonheffingen. Daarbij maakt het niet uit of de werkgever de vergoeding rechtstreeks aan de ziektekostenverzekeraar of aan de werknemer betaalt.

#### *Terugbetalingsverplichting*

Terugbetaling van een vrijgestelde vergoeding leidt niet tot negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9.2 van het Handboek.

### **Artt. 35 en 36   Balansbudget**

De werknemer heeft recht op een balansbudget van maximaal € 500 bruto. Ingevolge artikel 36 kan de werknemer dit budget als brutoloon uit laten betalen,

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
20 november 2023

**Onze referentie**  
23025-508

omzetten in een opleidingsbudget of omzetten in extra verlofuren voor herstel en balans.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

De toekenning van een dergelijk budget leidt niet tot loon. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. De aanwending van het budget behoort wel tot het loon voor de loonheffingen, maar is onder voorwaarden vrijgesteld. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

**Datum**  
20 november 2023

**Onze referentie**  
23025-508

#### *Omzetten naar een opleidingsbudget*

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

#### *Omzetten in extra verlofuren voor herstel en balans*

Aanspraken op verlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantie- en 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 37 Generatiepact**

De werknemer kan onder voorwaarden vanaf vier jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd deelnemen aan een generatiepactregeling. De voorwaarden zijn opgenomen in bijlage XV.

Deze regeling heb ik niet beoordeeld. Desgewenst kunnen partijen deze ter beoordeling voorleggen aan het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst.

## **Hoofdstuk 3 Functiewaardering**

### **Artikel 10 Bijzondere toeslagen**

Ingevolge het eerste lid kan de werkgever een gratificatie of een toeslag toekennen.

De toeslagen en de gratificatie behoren tot het loon voor de loonheffingen. Voor de gratificatie zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

### **Artikel 16 Vakantiebijslag**

De werknemer heeft jaarlijks recht op vakantiebijslag van 8%.

De vakantiebijslag 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 18 Bijdrage maaltijd**

De werknemer die in opdracht van de werkgever deelneemt aan een maaltijd met patiënten hoeft daarvoor geen bijdrage te betalen.

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. Van een maaltijd met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter is ook sprake bij therapeutisch mee-eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
20 november 2023

**Onze referentie**  
23025-508

### **Artikel 19 Gratificatie**

De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie bij een 12,5-, 25-, of 40-jarig dienstverband.

Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5 jaar 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.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

### **Artikel 22 Uitkering bij overlijden**

Als de werknemer overlijdt, dan betaalt de werkgever aan de nabestaanden een overlijdensuitkering.

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.

## **Hoofdstuk 4 Bijzondere diensten**

### **Artikel 21 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding**

De werkgever verstrekt een gratis maaltijd bij het verrichten van een aanwezigheidsdienst. Ik verwijs voor de fiscale gevolgen naar de opmerking bij artikel 18 van hoofdstuk 3.

De werkgever voorziet de werknemer tijdens een bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst van een adequate telefoonvoorziening.

De vergoeding, verstrekking of ter beschikkingstelling van mobiele communicatiemiddelen is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 5 Onkostenvergoedingen**

### **Artikel 1 vergoedingen woon-werkverkeer, reis- en verblijfkosten**

De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer van maximaal € 167,10 per maand (2023). Op dit bedrag komt een eigen bijdrage in mindering van € 14,21.

Voor de dienstreizen krijgt de werknemer een vergoeding gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer, of bij gebruik van een eigen auto een vergoeding van € 0,36 per kilometer. Daarnaast ontvangt de werknemer een vergoeding van de kosten van het gebruik van brug, tunnel of veer bij woon-werkverkeer en dienstreizen.

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 € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

De kilometervergoeding van € 0,21 is een allesomvattende vergoeding. De werknemer moet ook parkeerkosten, kosten van tolwegen of veerponten uit de kilometervergoeding van € 0,21 te betalen. Als de werkgever aanvullend op de kilometervergoeding van € 0,21 de kosten voor het gebruik van de brug, tunnel of veer vergoedt aan de werknemer, dan behoort die vergoeding tot het loon voor de loonheffingen.

**Datum**  
20 november 2023

**Onze referentie**  
23025-508

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

De werkgever vergoedt daarnaast de reis- en verblijfkosten als de werknemer in zijn opdracht dienstreizen maakt.

Voor de verblijfkosten verwijs ik naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

## **Artikel 2            Ambulante medewerker**

De werkgever stelt, indien noodzakelijk, een vervoermiddel aan de ambulante werknemer ter beschikking.

Het voordeel dat een werknemer heeft in verband met privégebruik van een aan hem ter beschikking gesteld vervoermiddel behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor personen- en bestelauto's geldt een forfaitaire waardering. Voor andere vervoermiddelen behoort de waarde in het economische verkeer van het privégebruik tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 23.3 tot en met 23.5 van het Handboek.

## **Artikel 3            Ziektekostenregeling IZZ**

De werkgever draagt onder voorwaarden € 13,10 bij aan de premie die de werknemer verschuldigd is voor de aanvullende verzekering bij IZZ.

Als een werkgever (een deel van) de premie van de ziektekostenverzekering vergoedt, behoort deze vergoeding tot het loon. Daarbij maakt het niet uit of de werkgever de vergoeding rechtstreeks aan de ziektekostenverzekeraar of aan de werknemer betaalt.

## **Artikel 4            Vrije ruimte werkkostenregeling**

De werkgever stelt de invulling van de vrije ruimte van de werkkostenregeling vast. Onderdeel van de invulling van de vrije ruimte zijn in ieder geval:

- De contributie van een werknemersorganisatie die partij is bij deze cao; en
- De contributie van een beroepsorganisatie aangesloten bij een werknemersorganisatie die partij is bij deze cao.

Voor enkele algemene aspecten van de vrije ruime verwijs ik naar hoofdstuk 10 van het Handboek.

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

De vergoeding voor de contributie van beroepsverenigingen is mogelijk gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

## **Artikel 5            Thuiswerkvergoeding**

De werknemer die thuis werkt ontvangt per 1 januari 2022 een thuiswerkvergoeding van € 2 per thuisgewerkte werkdag.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,15 (in 2023) per werkdag. Bij samenloop op één werkdag van een thuiswerkvergoeding en een vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is



het niet mogelijk om beide vergoedingen voor die dag onder een gerichte vrijstelling te brengen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
20 november 2023

**Onze referentie**  
23025-508

## **Hoofdstuk 7 Sociaal beleid, opleiding en ontwikkeling en beroepskosten**

### **Artikel 3 Loopbaanadvies**

De werknemer heeft een keer per 5 jaar recht op een loopbaanadvies.

Een loopbaanadvies behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij het advies deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als een advies 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 loopbaanadvies mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

### **Artikel 8 Studiekosten en studieverlof**

De werkgever vergoedt de kosten van studies die de werknemer in zijn opdracht volgt.

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 11 Budget persoonlijke kosten medisch specialist**

De werkgever kent de medisch specialist met een arbeidsovereenkomst jaarlijks een budget toe voor te declareren persoonlijke kosten voor (in ieder geval) de kosten genoemd in dit artikel.

De toekenning van een dergelijk budget leidt in beginsel niet tot loon. Afhankelijk van de aard, vorm en de inhoud van de afspraak geniet de werknemer mogelijk wel loon voor de loonheffingen zodra hij de declaraties vergoed krijgt. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1.3 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.

### **Artikel 12 Verplichte (her)registratiekosten**

De werkgever vergoedt de kosten voor de wettelijk verplichte (her)registraties.

De inschrijving in een beroepsregister is gericht vrijgesteld als het gaat om wettelijk voorgeschreven (her)registraties en (her)registraties die de beroepsgroep eist voor het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen. Voor meer informatie verwijs ik naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 8 Specifieke categorieën**

### **Artikel 6 Stagevergoeding**

Een stagiair heeft recht op een stagevergoeding als het een stage betreft die volgens het curriculum van de opleiding verplicht is. De hoogte van de stagevergoeding bedraagt bruto € 364 per maand (per 01-05-2023) inclusief de reiskosten voor woon-werkverkeer.

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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
20 november 2023

**Onze referentie**  
23025-508

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/>).

Doordat de reiskosten niet afzonderlijk zijn vastgesteld is de gerichte vrijstelling voor deze stagiairs niet toepasbaar.

De werkgever betaalt de kosten verbonden aan noodzakelijke inentingen. De noodzakelijke inentingen komen voor rekening van de werkgever.

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 14 Vergoeding coassistenten**

De coassistent ontvangt voor een coassistentenschap onder voorwaarden een bruto onkostenvergoeding van € 100 per maand.

De kennisgroep cao heeft na overleg met GGZ Nederland geoordeeld dat de kostenvergoeding voor coassistenten die vallen onder de cao GGZ onbelast kan worden uitgekeerd en onder voorwaarden kwalificeert als studiekostenvergoeding.

### **Hoofdstuk 9 activeringsregeling, medezeggenschap, collectief sociaal beleid**

#### **Artikel 2 De wettelijke transitievergoeding**

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

#### **Artikel 4 Duur van de aanvulling op de WW-uitkering**

De werknemer die wordt ontslagen heeft onder voorwaarden recht op een aanvulling op de WW-uitkering.

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,68% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 11 Definities en begripsbepalingen**

### **Artikel 2            Werknemer**

De cao bevat een definitie van het begrip werknemer.

Deze cao beschouwt een aantal arbeidsverhoudingen niet als werknemers 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 18.16.2 van het Handboek).

**Grote ondernemingen**

Kantoor Amsterdam

**Datum**

20 november 2023

**Onze referentie**

23025-508