

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

GGZ Nederland

Postbus 830
3800 AV Amersfoort

Betreft:
beoordeling cao GGZ op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Datum

6 september 2018

Team

Arbeid en Dienstverlening

Uw kenmerk

Onze referentie

TM180906-caoGGZ

Geachte mevrouw,

Via internet heb ik kennis genomen van de cao GGZ zoals deze voor de periode van 1 maart 2017 tot 1 juni 2019 overeen is gekomen.

Bepalingen van 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 2018. 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

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Bijlage, beoordeling cao GGZ 2017-2019 op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 31 mei 2018 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Midden- en kleinbedrijf

[Kantoor Almelo](#)
[Kantoor Almelo](#)

Datum

~~25 juni 2018~~ [september 2018](#)

Onze referentie

TM180906-caoGGZ

H1, A, artikel 2 Begrip Werknemer

Onderdeel b van dit artikel bevat een definitie van het begrip werknemer en de uitzonderingen daarop.

Voor de volledigheid merk ik op dat de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) een ruime(re) omschrijving van het begrip werknemer kent. Een uurdocent bijvoorbeeld zal, zeker in een meer reguliere onderwijssituatie, voor deze wet al snel als werknemer kwalificeren. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 van het Handboek.

H1, A, artikel 3 Relatiepartner

De cao beschouwt de volgende personen als relatiepartner:

- de geregistreerde partner; dan wel
- degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft (waarbij van ongehuwd samenleven sprake is als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad).

Voor de toepassing van de Wet LB geldt een ander begrip relatiepartner:

- de echtgenoot of geregistreerd partner van de werknemer; dan wel
- degene met wie de werknemer op hetzelfde adres staat ingeschreven bij de Basisregistratie Personen en voldoet aan aanvullende voorwaarden (zie belastingdienst.nl, zoekterm "fiscaal partner").

Dit heeft fiscale gevolgen voor (onder meer) de overlijdensuitkering. Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij hoofdstuk D, deel D, artikel 5 van de cao.

H1, B, artikel 6 Kredietverstrekking- en meerijds-regeling

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om met de werknemer, in afwijking van de cao, onder meer, een kredietverstrekking- en een meerijds-regeling aan te gaan.

Een eventueel (rente)voordeel bij een kredietregeling behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij de werkgever de lening verstrekt voor de aanschaf van een (elektrische) fiets of een elektrische scooter. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.5 van het Handboek.

Bij meerijdsregelingen is het fiscaal van belang wie het carpoolen organiseert. Als de werkgever het meerijds regelt mag hij de chauffeur een onbelaste vergoeding van € 0,19 voor elke omrijkilometer geven. Voor de meerijdsende werknemers geldt dan dat sprake is van vervoer vanwege de werkgever en er geen ruimte is voor een onbelaste vergoeding. Ik verwijs naar paragraaf 21.8 van het Handboek.

H2, artikel 3 Geneeskundig- en psychologisch onderzoek

Dit artikel regelt wanneer een werknemer verplicht is om aan een medische keuring mee te werken. De werkgever betaalt de kosten van zo'n keuring.

Medische keuringen zijn gericht vrijgesteld als arbo-voorzieningen 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.

H3, artikel 1 Aansprakelijkheid

Deze bepaling verplicht de werkgever een verzekeringsovereenkomst te sluiten, die de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden dekt.

Een door de werkgever afgesloten aansprakelijkheidsverzekering behoort niet tot het loon voor zover die verzekering de risico's van de werkgever dekt, ook waar het de aansprakelijkheid voor handelingen van de werknemers betreft.

Een aansprakelijkheidsverzekering behoort tot het loon voor zover die verzekering de persoonlijke risico's van de werknemer dekt. Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van een verzekeringspolis kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

H3, artikel 2 Rechtsbijstand

Dit artikel bepaalt dat de werkgever, als de werknemer wordt betrokken in een interne of externe klachten- of tuchtrechtprocedure, in rechtsbijstand voorziet, tenzij er sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid. Als de nalatigheid of bewuste roekeloosheid pas na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure blijkt, dan kan de werkgever besluiten de kosten van de rechtsbijstand op de werknemer te verhalen.

De vergoeding voor of de verstrekking van rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon. Ook het niet gebruik maken van een verhaalsrecht kan loon zijn. De terugbetaling van een belaste vergoeding kan negatief loon zijn. Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van deze vergoeding kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur. Voor het aspect van negatief loon verwijs ik naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

H3, artikel 3 Vergoeding materiële schade

Op grond van dit artikel heeft de werknemer onder bepaalde voorwaarden, recht op een vergoeding door de werkgever van materiële schade die hem door een cliënt is toegebracht, tot een maximum van € 6.277 per gebeurtenis.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken behoort niet tot het loon 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.

H3, B, artikel 1 Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Volgens dit artikel moet de werkgever, als hij een Verklaring Omtrent Gedrag

Midden- en kleinbedrijf

[Kantoor Almelo](#)
[Kantoor Almelo](#)

Datum

[25 juni 2018](#) [6 september 2018](#)

Onze referentie

TM180906-caoGGZ

verlangt, die verklaring betalen.

Een vergoeding voor een Verklaring Omtrent Gedrag behoort tot het loon voor de loonheffingen van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Midden- en kleinbedrijf

[Kantoor Almelo](#)
[Kantoor Almelo](#)

H3, B, artikel 2 Ter beschikking gestelde woonruimte

Volgens dit artikel kan de werkgever woonruimte ter beschikking stellen.

Datum

~~25 juni 2018~~ [september 2018](#)

Onze referentie

TM180906-caoGGZ

De fiscale gevolgen van ter beschikking gestelde woonruimte zijn sterk afhankelijk van de fiscale kwalificatie van de huisvesting. Onderscheid is mogelijk tussen inwoning, een dienstwoning en tijdelijk(e) verblijf(skosten). Als een werkgever over de fiscale kwalificatie twijfelt kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemmen met zijn inspecteur.

H4, artikel 6 Geschenken, beloningen en erfenissen

Dit artikel verbiedt de werknemer om in verband met zijn werk geschenken of beloningen van derden aan te nemen. Zonder toestemming van zijn werkgever mag hij evenmin erfenissen of legaten aannemen.

Wanneer de werknemer zonder medeweten van de werkgever loon van een derde ontvangt (onder welke naam dan ook) is de werkgever hiervoor niet inhoudingsplichtig. In dat geval moet de werknemer dat loon als inkomen in zijn aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen aangeven. Van een derde ontvangen loon behoort wel tot het loon waarover de werkgever loonheffingen moet afdragen als het loon voor rekening van de werkgever komt of als hij bij de vaststelling van het loon rekening heeft gehouden met dat loon van derden. In geval van twijfel kan de werkgever of de werknemer afstemming zoeken met zijn inspecteur.

H4, artikel 8 Medisch onderzoek

Dit artikel verplicht de werknemer om zich in bepaalde situaties aan een medisch onderzoek te onderwerpen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij hoofdstuk 2, artikel 3 van de cao.

H7, B, artikel 10 Gratificatie

Dit artikel geeft de werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest recht op een eenmalige netto gratificatie:

- van de helft van het salaris bij een dienstverband van 25 jaar;
- van een heel salaris bij een dienstverband van 40 jaar.

Voor de berekening van deze gratificaties wordt het salaris, als de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren wijziging(en) heeft ondergaan, naar evenredigheid verhoogd of verlaagd.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De door de cao voorgeschreven (her)berekening van het salaris wegens wijziging(en) van de contractuele arbeidsduur kan tot een gedeeltelijk te belasten gratificatie leiden. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

H7, B, artikel 13 Therapeutisch mee-eten

Volgens dit artikel hoeft de werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever deelneemt aan een maaltijd met patiënten, 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 onder meer het geval als sprake is van therapeutisch mee-eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

[Kantoor Almelo](#)
[Kantoor Almelo](#)

Datum

25 juni 20186 september 2018

Onze referentie

TM180906-caoGGZ

H8, A, artikel 5a Stagevergoeding

Volgens deze bepalingen heeft een stagiair, onder voorwaarden, recht op een stagevergoeding van (per 1 juli 2018) € 323 bruto per maand inclusief onkosten, waaronder reiskosten woon-werkverkeer.

Een dergelijke stagevergoeding behoort in beginsel volledig tot het loon, ook als deze vergoeding mede als kostenvergoeding is bedoeld. Als een werkgever kosten eventueel onbelast wil vergoeden, moet hij de omvang van die kosten en de vergoeding afzonderlijk vaststellen. Ik verwijs naar paragraaf 4.6 van het Handboek.

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

H9, D, artikel 2 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt voor verschillende situaties en onder verschillende voorwaarden het recht op aanvulling of doorbetaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid.

Deze rechten als zodanig zijn vrijgesteld en behoren niet tot het loon. Eventuele aanvullingen of doorbetalingen, de uitkeringen, vormen (wel) loon. De werkgever moet de witte tabel gebruiken gedurende maximaal 24 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

H9, D, artikel 4 Uitkering bij overlijden

Als de werknemer overlijdt, verstrekt de werkgever aan zijn nabestaanden, of eventueel aan anderen, een overlijdensuitkering.

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.

De omstandigheid dat ook anderen dan de partner of de (pleeg)kinderen van de overledene de overlijdensuitkering kunnen ontvangen, maakt de aanspraak onzuiver. Dit betekent dat de aanspraak niet is vrijgesteld en dat loonheffingen over deze aanspraken verschuldigd zijn. Ik neem aan dat dit gevolg bij het overeenkomen van de cao niet is bedoeld. Onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de tekst bij een eerstvolgende cao zal zijn aangepast is het mogelijk de aanspraak aan te wijzen als een vrijgestelde aanspraak. Een verzoek daarvoor kunt u indienen bij het Ministerie van Financiën (Belastingdienst/Directie

Vaktechniek Belastingen/Team Brieven en beleidsbesluiten, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag).

Midden- en kleinbedrijf

[Kantoor Almelo](#)
[Kantoor Almelo](#)

H10, C, artikel 11 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding

Volgens dit artikel verstrekt de werkgever tijdens het verrichten van aanwezigheidsdiensten gratis maaltijden. Daarnaast bepaalt dit artikel dat de werkgever de werknemer voorziet van een adequate telefoonvoorziening tijdens aanwezigheids-, bereikbaarheids-, of consignatiediensten.

Datum

25 juni 20186 september 2018

Onze referentie

TM180906-caoGGZ

Maaltijd

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.

Telefoon

De vergoeding, verstrekking of ter beschikkingstelling van mobiele communicatiemiddelen is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek.

H10, D, artikel 8 Telefoonvoorziening

Volgens dit artikel voorziet de werkgever de werknemer tijdens een crisisdienst van een adequate telefoonvoorziening.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij hoofdstuk 10, deel C, artikel 11 van de cao.

H11, A, artt. 1 en 2 Vergoedingen voor reis- en verblijfkosten

Deze artikelen regelen het recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten.

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.

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

H11, B, artikel 3 Scholing

Volgens dit artikel moet de werkgever studies die de werknemer in zijn opdracht volgt, volledig vergoeden.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die

een werknemer volgt, zoals voor les- en collegegelden, 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.

Midden- en kleinbedrijf

[Kantoor Almelo](#)
[Kantoor Almelo](#)

H11, C, artikel 1 Budget persoonlijke kosten medisch specialist

Datum

[25 juni 2018](#) [6 september 2018](#)

Onze referentie

TM180906-caoGGZ

Dit artikel geeft de medisch specialist jaarlijks recht op een budget voor persoonlijke kosten. Vanuit dit budget vindt vergoeding op declaratiebasis plaats. Het maximum budget bedraagt (per 1 januari 2017) € 4.377. In de CAO staan een aantal specifiek genoemde kosten die in elk geval declarabel zijn, zoals het bezoeken van congressen en symposia. Op instellingsniveau zijn nadere afspraken mogelijk.

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig leidt in beginsel niet tot loon. Afhankelijk van de aard, de vorm en de inhoud van de afspraak geniet de werknemer mogelijk wel loon voor de loonheffingen zodra hij declaraties vergoed krijgt. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 20.1.3 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.

H11, D, artikel 1 Verplichte (her)registratiekosten

Volgens dit artikel heeft de werknemer recht op een vergoeding van de kosten die voortvloeien uit de (her)registratie in het kader van de Wet BIG, waartoe ook de kosten van inschakeling de Wegingscommissie van de Raad voor de Overgangsregeling Gezondheidszorgpsychologen worden gerekend.

Deze vergoedingen zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

H11, E, artikel 1 Ziektekostenregeling IZZ

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een werkgeversbijdrage in de premie voor het aanvullende pakket "IZZ Zorg voor de Zorg".

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

H11, F Vrije ruimte werkkostenregeling

Volgens dit artikel moet de werkgever, met instemming van de ondernemingsraad, de invulling van de vrije ruimte optimaal benutten. Daarbij moet de contributie van een werknemersorganisatie en van bepaalde beroepsverenigingen onderdeel uitmaken van de invulling van de vrije ruimte.

Voor enkele algemene aspecten van de vrije ruimte verwijs ik naar de paragrafen 8.2 en 8.3 van het Handboek.

De vergoeding voor de contributie van een werknemersorganisatie 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 20.1.3 van het Handboek.

H12, B, artikel 5 Schadevergoeding bij wijziging vakantieperiode

Volgens dit artikel kan de werkgever, onder voorwaarden, de vastgestelde

vakantieperiode wijzigen. Hij moet dan de schade vergoeden die de werknemer daardoor lijdt.

Zo'n schadevergoeding behoort mogelijk niet tot het loon. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen afstemmen met zijn inspecteur.

H12, B, artikel 7 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Dit artikel bevat een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden waarbinnen de werknemer vakantie-uren kan kopen of verkopen.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een meerkeuzesysteem. 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 naar het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

H12, C Levensfasebudget

Dit onderdeel betreft Levensfasebudget (hierna: LFB). Het LFB geeft werknemers, mede afhankelijk van hun leeftijd, recht op een extra aantal verlofuren. De werknemer kan deze extra verlofuren jaarlijks opnemen of sparen. Sparen kan in de vorm van tijdsparen bij de werkgever of in de vorm van (geld)sparen via een levensloopregeling dan wel door aanwending als aanvullend pensioen.

Over de fiscale gevolgen van het LFB is overleg gevoerd tussen GGZ Nederland (GGZ) en het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP). Dit overleg heeft geleid tot een brief van 30 mei 2012 van het CAP aan GGZ. Ik verwijs naar deze brief. Voor de volledigheid merk ik op dat de in deze brief vermelde V&A 12-003 in oktober 2017 is geactualiseerd (zie www.belastingdienstpensioensite.nl, onder V&A Handreikingen pensioen LB).

H12, D, artikel 8 Premies tijdens onbetaald verlof

In dit artikel is onder meer geregeld dat de werknemer die recht heeft op ouderschapsverlof 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.

Midden- en kleinbedrijf

[Kantoor Almelo](#)
[Kantoor Almelo](#)

Datum

[25 juni 2018](#) [6 september 2018](#)

Onze referentie

TM180906-caoGGZ

Pensioenverzekering

Voor zover een werkgever aan een werknemer een deel van de door de werknemer bij vrijwillige voortzetting zelf te betalen pensioenpremie vergoedt, behoort deze vergoeding tot het loon.

Als een werkgever (een deel van) de pensioenpremies 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 (zie paragraaf 9.2.6 van het Handboek).

Ziektekostenverzekering

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.

Terugbetalingsverplichting

Terugbetaling van een vrijgestelde vergoeding leidt niet tot negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.10 van het Handboek.

H13, A, Activeringsbudget

Volgens dit onderdeel is op de werknemer die wordt ontslagen wegens, onder meer, vermindering of beëindiging van de werkzaamheden, een activeringsregeling van toepassing. Deze regeling bestaat uit een aanvulling op de WW-uitkering en de wettelijke transitievergoeding

Een ontslag- of 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 20.1.3 van het Handboek.

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 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

H13, B, Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

H15, A, artikel 3 Loopbaanadvies

Volgens dit artikel heeft de werknemer een keer per vijf 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 het advies integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek). Ook kan het advies mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2

Midden- en kleinbedrijf

[Kantoor Almelo](#)
[Kantoor Almelo](#)

Datum

25 juni 20186 september 2018

Onze referentie

TM180906-caoGGZ

van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Midden- en kleinbedrijf

[Kantoor Almelo](#)
[Kantoor Almelo](#)

Datum

~~25 juni 2018~~ [september 2018](#)

Onze referentie

TM180906-caoGGZ