

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 154 99 95
Kennisgroep CAO

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

WENB
Utrechtseweg 310 B-42
6812 AR ARNHEM

Datum
15 april 2019
Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/19/Beoordeling CAO
GEO Onderdeel Services
2018-2019

Betreft
CAO Grondstoffen Energie en Omgeving Onderdeel Services 2018-2019

Geachte heer/mevrouw,

Eind 2017 is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao voor de werknemers in de sector die zich bezighoudt met onder meer inzameling, scheiding en recycling van afvalstoffen en met werkzaamheden in de openbare ruimte zoals groenvoorziening, onderhoud sportvelden, onderhoud wegen en onkruid- en ongediertebestrijding. De naam van de cao Afval en Milieu is gewijzigd in cao Grondstoffen Energie en Omgeving (GEO), de looptijd is van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.

De bepalingen in het [Onderdeel Services 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2019. 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 bovenvermeld 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

ON 724 - 1Z*1ED

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (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").

Artikel 1.2. Begripsbepalingen

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.

De loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige. De definities in de cao sluiten niet geheel aan bij de fiscale definities.

Artikel 1.13. Medische keuringen

Dit artikel bepaalt dat de kosten van medische keuringen voor rekening van de werkgever komen.

Een medische keuring vormt een arbovoorziening. Deze zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 1.21. Bijzondere bepalingen werkenden in de sector

Over een aantal werknemers die niet onder deze cao vallen (uitzendkrachten en zzp'ers) zijn nadere afspraken gemaakt.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 16.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

De werkgever is verplicht zijn werknemers een loonstrook te geven bij de eerste loonbetaling en iedere loonbetaling die van de vorige afwijkt. Op de loonstrook moet de werkgever een aantal gegevens verplicht vermelden. Hetzelfde geldt voor de jaaropgave. Ik verwijs naar stap 10 respectievelijk paragraaf 13.3 van het Handboek.

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 van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Hoofdstuk 5 Toeslagen

Dit hoofdstuk kent bepalingen over de volgende vergoedingen:

- *onregelmatig werken/ploegendienst;*
- *tweeploegendiensten;*
- *bij verlaten onregelmatig werken of ploegendienst;*
- *overuren;*
- *wachturen;*
- *consignatie;*
- *vervangingstoelage.*

De vergoeding voor werken op een zon- of feestdag, de toeslag voor bijzondere diensten en een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoren tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 6.1. Vakantie-uitkering

Artikel 6.2. Eindejaarsuitkering

De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8 procent over het maandloon. Ook bestaat (naar rato van duur en omvang van het dienstverband) recht op een eindejaarsuitkering van 3,25% van de over het betreffende kalenderjaar feitelijk verdiende maandsalarissen.

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

Artikel 6.4. Verhuiskosten

Naast een vergoeding voor de kosten van het overbrengen van het huisraad heeft de werknemer recht op een vergoeding voor herinrichtingskosten van 12% van het jaarsalaris. In bepaalde gevallen geldt een terugbetalingsverplichting.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen 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 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie paragraaf 4.9.2 van het Handboek en onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (<http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 6.5. Jubileumgratificatie

De werknemer ontvangt een uitkering ter gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig jubileum.

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 6.6. Uitkering bij overlijden

De werkgever moet na het overlijden van de werknemer aan de nabestaande een eenmalige uitkering betalen ter grootte van het salaris over drie maanden.

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.

Postuum loon kan op verschillende manieren worden verwerkt in de loonadministratie. Dit hangt af van de keuze van de werkgever. Ik verwijs naar paragraaf 15.2.7 van het Handboek.

Artikel 6.7. Reis- en verblijfkosten

De werknemer heeft recht op vergoeding van reis-en verblijfkosten voor reizen gemaakt in het belang van de onderneming conform de ondernemingsgewijs vastgestelde regelingen.

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 maximaal 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.

Het voordeel dat een werknemer heeft in verband met privégebruik van een aan hem ter beschikking gesteld voertuig 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 21.3 tot en met 21.5 van het Handboek.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 7.6 Vergoeding schade bij intrekking vakantie

Volgens dit artikel kan de werkgever, bij dringend bedrijfsbelang, aan de werknemer verleende vakantie intrekken. Als de werknemer daardoor geldelijke schade lijdt zal de werkgever die schade vergoeden.

In voorkomende gevallen behoort een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot het loon. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitel vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 8.2. Studiefaciliteiten

Dit artikel bepaalt onder welke voorwaarden een werknemer studiefaciliteiten kunnen worden verleend en wanneer deze kunnen worden teruggevorderd.

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 verwijst ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 8.4. Loopbaanscan

De werknemer mag eenmaal per vijf jaar een loopbaanscan laten uitvoeren. De scan wordt via het O&O fonds aangeboden.

Een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan 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 een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen behoren in beginsel tot het loon. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering of verstrekking van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever hierover in te lichten. De werkgever moet dit als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijst naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een uitkering of verstrekking via de werkgever uit het fonds, dan moet de werkgever dit als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering of verstrekking aan een ex-werknemer. Ik verwijst naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

Artikel 9.1. Ziektekostenverzekering

De werkgever biedt de mogelijkheid van een collectief contract voor een basisverzekering en meerdere aanvullende pakketten. Voor werknemers die binnen het collectieve kiezen voor een aanvullend pakket biedt de werkgever een vergoeding van € 191,50 bruto per jaar.

De vergoeding van de werkgever behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 9.2. Tegemoetkoming arbeidsongeschiktheidsverzekering

In verband met de verlaging van de maximale duur van de WW-uitkering (van 38 naar 24 maanden) en de vertraging van de opbouw van de WW-rechten is een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten door de werkgever.

Indien de werkgever als verzekeringnemer optreedt, is sprake van een situatie die vergelijkbaar is met een aanspraak op een uitkering op grond van de WW, zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel

e, van de Wet LB. Dat betekent dat de aanspraak niet tot het loon behoort en de uitkering belast is. De premie welke voor rekening van de werknemer komt, komt dan ten laste van het brutoloon. De uitkeringen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Indien de werknemer daarentegen verzekeringnemer is, is geen sprake van een aanspraak en zijn er geen gevolgen in de sfeer van de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Artikel 10.1. Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

In overleg met de Ondernemingsraad kan de werkgever een keuzemodel arbeidsvoorwaarden invoeren. Voor invoering dient dit door de Belastingdienst te zijn goedgekeurd. Er is sprake van bronnen en doelen. Een van de doelen betreft vakbondscontributie.

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 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 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/>).

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

Artikel 11.2. e.v. Aanspraken tijdens arbeidsongeschiktheid

Deze artikelen kennen bepalingen over loondoorbetaling bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO- dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,95%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek.

Indien sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden.

Ik verwijs naar paragraaf 6.2.2 van het Handboek.

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

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

Artikel 11.4.2. Bijzondere voorzieningen

Volgens het eerste lid van dit artikel vergoedt de werkgever bij arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval, onder voorwaarden, de kosten van geneeskundige behandeling of verzorging die voor rekening van de werknemer blijven. Volgens het tweede lid kan de werkgever daartoe nadere regels vaststellen.

De fiscale gevolgen van de toepassing van het eerste en het tweede lid kunnen verschillen. In het eerste lid is sprake van een voorwaardelijk recht op (een) vergoeding(en). De vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Als de werkgever "nadere regels" stelt, kunnen die regels fiscaal tot de conclusie dwingen dat het recht op vergoedingen als zodanig al tot het loon behoort. Dat is in elk geval zo als uit die regels rechten voortvloeien die als een ziektekostenregeling kwalificeren. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.1 van het Handboek.

Artikel 11.5. Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 13.1. Reorganisatie

Artikel 13.2. Sociaal Plan

Bij voorgenomen reorganisaties of bedrijfssluitingen zal eventueel door de werkgever met de vakorganisaties een sociaal plan worden opgesteld.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). Dit kan zich onder meer voordoen bij reorganisaties. Te denken valt aan uitkeringen tot aan de pensioeningangsdatum, ontslaguitkeringen of gespaard verlof. In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 19.3.1 en 24.7 van het Handboek.

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof direct voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU.

Echter, bij samenloop van bovenbedoelde verlofsoorten met een seniorenregeling kan wél een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op www.belastingdienstpensioensite.nl (V&A Handreikingen pensioen LB), zoals op 27 oktober 2017 geactualiseerd. 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/>).

Bijlage 10, artikel 10 Tegemoetkoming in de verhuiskosten (bij werkloosheid)

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een verhuiskostenvergoeding als de verhuizing noodzakelijk is voor een nieuw dienstverband.

In het algemeen kan een werkgever verhuiskosten die bij een werknemer opkomen omdat hij een dienstbetrekking elders aanvaardt niet onbelast vergoeden. Als een werkgever dergelijke kosten, in feite kosten van een andere dienstbetrekking van de werknemer, toch vergoedt behoort die vergoeding tot het loon voor de loonheffingen. (Uiteraard kan de nieuwe werkgever, beoordeeld vanuit de nieuwe dienstbetrekking, die kosten mogelijk wel onbelast vergoeden.)

In bijzondere situaties kan de werkgever ook een onbelaste verhuiskostenvergoeding geven aan de werknemer waarvan hij de dienstbetrekking beëindigt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als vanwege het einde van de dienstbetrekking de werknemer niet langer van een dienstwoning gebruik kan maken.

Indien een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van de verhuiskostenvergoeding en forse risico's wil vermijden kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.