



GGZ Nederland

**Kennisgroep CAO**

Postbus 90056  
5600 PJ Eindhoven  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Datum**  
9 oktober 2020

**Onze referentie**  
cao GGZ 2019-2021

Betreft: beoordeling cao GGZ 2019-2021 op fiscale aspecten

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 31 maart 2020, Nr. 12438, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao GGZ algemeen verbindend verklaard tot en met 1 december 2021.

Deze bepalingen heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl), onder 'Het coronavirus - kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2020. Ik verzoek u om de 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 mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2020 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Kennisgroep CAO**

**Datum**

9 oktober 2020

**Onze referentie**

cao GGZ 2019-2021

## **Hoofdstuk 1**

### **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, zoals een medische keuring 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.

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

### **Artikel 7 Rechtsbijstand**

Als de werknemer wordt betrokken in een klacht- of tuchtrechtprocedure dan voorziet de werkgever van adequate rechtsbijstand. Als blijkt dat na de procedure er sprake was van nalatigheid of bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever de kosten van de rechtsbijstand alsnog verhalen op 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 aan de werknemer de materiële schade die een werknemer lijdt door toedoen van een cliënt van de werkgever met inachtneming van de voorwaarden.

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 de VOG voor de dienstbetrekking is met ingang van 2020 gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.11 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.

### **Artikel 15 Geschenken, beloningen en erfenissen**

De werknemer mag geen (directe of indirecte) geschenken, beloningen of provisie van derden aannemen waar hij vanuit zijn werk mee in aanraking komt. Onder voorwaarden mag de werknemer wel een erfenis of legaat aannemen.

Wanneer de werknemer zonder medeweten of toedoen van de werkgever loon van derden 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.

### **Artikel 18 Op non-actiefstelling**

De werknemer houdt zijn arbeidsvoorwaarden bij non-actiefstelling.

Dit loon kwalificeert als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking waarop de witte tabel van toepassing is. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2, zesde gedachtestreepje, van het Handboek.

### **Artikel 19 Schorsing**

Gedurende de hele schorsingsperiode houdt de werknemer zijn salaris. Ik verwijs voor de fiscale gevolgen naar mijn opmerkingen bij artikel 18 van hoofdstuk 1.

Als de reden van de schorsing ongegrond blijkt, dan ontvangt de werknemer ook een vergoeding van de aantoonbaar geleden schade.

Een vergoeding voor schade aan persoonlijke zaken is vrijgesteld als de schade is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek

## **Hoofdstuk 2**

### **Artikel 2 Jaarurensystematiek**

Bij het einde van het dienstverband corrigeert de werkgever 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 7.3.6 van het Handboek.

**Kennisgroep CAO**

**Datum**

9 oktober 2020

**Onze referentie**

cao GGZ 2019-2021

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

**Kennisgroep CAO**

**Datum**

9 oktober 2020

**Onze referentie**

cao GGZ 2019-2021

### **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 geen loon. 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 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/>).

### **Artikel 21 Levensloopregeling**

Per 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deelnemer te worden aan een levensloopregeling. Bestaande deelnemers kunnen onder voorwaarden gebruik maken van overgangsrecht. Ik verwijs voor een uitvoerige toelichting naar hoofdstuk 22 van het Handboek.

### **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 voorziet, neemt de werkgever een deel van de verschuldigde premies voor zijn rekening.

**Kennisgroep CAO**

#### *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.

**Datum**

9 oktober 2020

**Onze referentie**

cao GGZ 2019-2021

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 de werknemer betaalt.

#### *Terugbetalingsverplichting*

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

### **Hoofdstuk 3**

#### **Artikel 10 Bijzondere toeslagen**

De werkgever kan een gratificatie toekennen. Een gratificatie behoort 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 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.

#### **Artikel 19 Gratificatie**

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

Een gratificatie bij een 12,5-jarig dienstverband behoort 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.

Een gratificatie bij een 25- of 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 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 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. Ook de in het tweede lid opgenomen grondslag voor arbeidsongeschikte werknemers leidt tot een onzuivere aanspraak.

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 laten wijzen als een vrijgestelde aanspraak. Een verzoek daarvoor kunt u indienen bij het Ministerie van Financiën, Belastingdienst/ Corporate Dienst Vaktechniek/ Team Brieven en beleidsbesluiten, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag).

**Kennisgroep CAO**

**Datum**

9 oktober 2020

**Onze referentie**

cao GGZ 2019-2021

## **Hoofdstuk 4**

### **Artikel 3, 4, 9, 10 en 18 Vergoeding voor werknemers met een voltijds-arbeidsduur, overwerk bij deeltijd, onregelmatige dienst en bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

In deze artikelen staan de voorwaarden voor diverse toeslagen op het loon. De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

### **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.

#### *Telefoonkostenvergoeding*

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.

### **Artikel 26, 27, 35 en 36 toelage crisisdienst, vergoedingsregeling arbeid tijdens crisisdienst, vergoeding slaapdienst en uitbetalen tijd slaapdienst in geld**

In deze artikelen staan de voorwaarden voor diverse toeslagen op het loon. De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen. 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.

## **Hoofdstuk 5**

### **Artikel 1 Vergoeding voor woon-werkverkeer en reis-en verblijfskosten**

De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer. De vergoeding voor woon-werkverkeer is maximaal € 152,76 per maand. Op dit bedrag komt een eigen bijdrage in mindering van € 25,98.

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.

**Kennisgroep CAO**

**Datum**  
9 oktober 2020

**Onze referentie**  
cao GGZ 2019-2021

Vergoedt u meer dan € 0,19 cent per kilometer, dan is er sprake van een bovenmatig deel van de reiskostenvergoeding. Dit bovenmatige deel behoort tot loon voor de loonheffingen.

#### *Vergoeding kosten van brug, tunnel of veer*

De kilometervergoeding van € 0,19 is een allesomvattende vergoeding. De werknemer moet ook parkeerkosten, kosten van tolwegen of veerponten uit de kilometervergoeding van € 0,19 te betalen. Als de werkgever aanvullend op de kilometervergoeding van € 0,19 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.

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

#### **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 de paragraaf 8.2 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 20.1.3 van het Handboek.

### **Hoofdstuk 6**

#### **Artikel 3 Maatregelen bij re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers**

De werkgever vergoedt de kosten van om- en bijscholing of het volgen van een stage als dit de enige manier voor re-integratie is.

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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 5 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten ontvangt maximaal 104 weken een salarisbetaling. De salarisbetaling kwalificeert als loon waarop de witte tabel van toepassing is. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2, tweede gedachtestreepje, van het Handboek.

**Kennisgroep CAO**

**Datum**

9 oktober 2020

**Onze referentie**

cao GGZ 2019-2021

## **Hoofdstuk 7**

### **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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanadvies mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 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 20.1.3 en 20.1.4 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:

- Bij- en nascholing ten behoeve van de herregistratie in het register van RGS, als voorgeschreven door de betreffende wetenschappelijke vereniging of het CGS; en
- Het bezoeken van congressen, cursussen en symposia in verband met accreditatie.

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 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.

### **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 20.1.3 van het Handboek.



## **Hoofdstuk 8**

Kennisgroep CAO

### **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 € 343 per maand (per 01-08-2020).

**Datum**

9 oktober 2020

**Onze referentie**

cao GGZ 2019-2021

Als er geen echte dienstbetrekking is, maar de stagiair krijgt wel een beloning dan is er sprake van een fictieve dienstbetrekking. De werkgever moet dan de loonbelasting en de premie volksverzekeringen inhouden en de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (Zvw) betalen. De werkgever hoeft geen premies werknemersverzekeringen te betalen. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

#### *Inentingen*

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

Arbovoorzieningen 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 voor meer informatie naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 9**

### **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 20.1.3 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 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

### **Artikel 9 Uitkering bij overlijden**

Bij overlijden van de werknemer verstrekt de werkgever aan de nabestaanden een eenmalige uitkering. Deze heeft de omvang van de WW-aanvulling die over de eerste 3 maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd. 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.

## **Hoofdstuk 11**

**Kennisgroep CAO**

### **Artikel 2 Werknemer**

Dit artikel bevat een definitie van het begrip werknemer volgens de cao. De Wet op de loonbelasting 1964 kent een ruimere omschrijving van het begrip werknemer. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 van het Handboek.

**Datum**

9 oktober 2020

**Onze referentie**

cao GGZ 2019-2021

### **Artikel 20 Partner**

De cao merkt als partner aan:

- De echtgeno(o)t(e) of
- De geregistreerde partner of
- Degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft. Van ongehuwd samenleven is sprake als 2 ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

Voor de toepassing van de cao wordt onder bepaalde voorwaarden onder het begrip gehuwde ook de samenlevingspartner begrepen.

Voor de toepassing van de loonheffingen geldt als fiscaal partner:

- de echtgenoot of geregistreerd partner van uw werknemer;
- degene met wie uw werknemer op hetzelfde adres staat ingeschreven bij de Basisregistratie

Personen (BRP) en voldoet aan aanvullende voorwaarden.