

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

---

Vereniging Hogescholen  
Postbus 123  
2501 CC Den Haag

## Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

### Doorkiesnummer

088 – 154 84 38

### atum

25 januari 2019

### Onze referentie

TM190125-caoHBO

Betreft:

Beoordeling CAO voor het hoger beroepsonderwijs op fiscale aspecten

Geachte heer,

Via internet heb ik kennisgenomen van de CAO voor het hoger beroepsonderwijs zoals deze voor de periode van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2020 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 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. 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 voor het hoger beroepsonderwijs 2020 op fiscale aspecten**

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 oktober 2018 (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.

**Datum**

25 januari 2019

**Onze referentie**

TM190125-caoHBO

### **Artikel C-2 Geneeskundige keuring**

Volgens dit artikel is de Wet op de medische keuringen van toepassing.

Een vergoeding voor of de verstrekking van een verplichte geneeskundige keuring behoort niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

### **Artikel C-3 Wijzigen arbeidsovereenkomst**

Dit artikel schrijft voor dat de werkgever en de werknemer arbeidsovereenkomsten schriftelijk, conform het in bijlage II van de cao opgenomen model, moeten aangaan en wijzigen.

In fiscaal opzicht impliceert dit dat zij ook wijzigingen op basis van het keuzemenu arbeidsvoorwaarden, conform het in bijlage II van de cao opgenomen model, vast moeten leggen. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij hoofdstuk L van de cao.

### **Artikel E-4 Vergoeding voor nevenwerkzaamheden**

Dit artikel verplicht de werknemer om vergoedingen van derden, voor nevenwerkzaamheden die verband houden met de arbeidsovereenkomst met de werkgever, aan de werkgever af te dragen.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen de werkgever, de werknemer en de derde gebruik maken van de zogenoemde doorbetaaldloonregeling. Ik verwijs naar paragraaf 4.14 van het Handboek.

### **Artikel E-6 Verhaalsrecht**

Het vierde lid van dit artikel geeft de werkgever in bepaalde situaties van schade, indien sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid, verhaalsrechten op de werknemer.

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 is in beginsel sprake van loon.

### **Artikel H-5 Gratificatie ambtsjubileum**

Volgens dit artikel heeft de werknemer bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum recht op een gratificatie ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn inkomen per maand. Voor de toepassing van de cao is voor het bereiken van het ambtsjubileum het aantal voor het ABP-pensioen geldige dienstjaren bepalend is.

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. Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen. De tabellen voor bijzondere beloningen zijn van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

25 januari 2019

**Onze referentie**

TM190125-caoHBO

In fiscaal opzicht mag de werkgever voor het bepalen van de diensttijd alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gezien normaal is, kan de werkgever ook de diensttijd meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern. De in de cao gehanteerde telling, waarbij het aantal voor het ABP-pensioen geldige dienstjaren bepalend is, kan tot gevolg hebben dat de gratificatie niet is vrijgesteld.

## **Artikel I-2 Verhuiskosten**

In dit artikel is het recht op een verhuiskostenvergoeding geregeld. Om voor zo'n vergoeding in aanmerking te komen moet de werknemer, onder meer, dichter bij zijn werk gaan wonen. De cao hanteert daartoe als maatstaf de reistijd per openbaar vervoer.

De werkgever kan de werknemer verplichten tot terugbetaling van een evenredig deel van de tegemoetkoming indien de werknemer binnen twee jaar na verhuizing de arbeidsovereenkomst opzegt.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Ook fiscaal geldt, onder meer, als voorwaarde dat de werknemer dichter bij zijn werk gaat wonen. Echter, de fiscaal- en arbeidsrechtelijke maatstaven zijn verschillend. Aan de betreffende fiscale voorwaarde is in ieder geval voldaan als de werknemer voorheen meer dan 25 kilometer van zijn werk woonde en tevens de verhuizing de reisafstand ten minste met 60% bekort. Zie paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Een terugbetaling van een vergoeding die niet tot het loon behoort, komt niet in mindering op het loon. Zie paragraaf 4.9.2 van het Handboek.

## **Artikel I-4 en I-5 Reiskosten**

Deze artikelen bevatten enkele uitgangspunten voor op hogeschoolniveau nader overeen te komen reiskostenregelingen.

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.

## **Artikel I-6 Tegemoetkoming in verblijfskosten bij dienstreizen**

Midden- en kleinbedrijf

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer die een dienstreis maakt de werkelijk door hem gemaakte verblijfskosten die redelijkerwijze voortvloeien uit de aard van de dienstreis.

Kantoor Almelo

**Datum**

25 januari 2019

**Onze referentie**

TM190125-caoHBO

Een vergoeding van kosten van tijdelijk verblijf is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

## **Artikel I-7 Uitzending buitenland**

Volgens dit artikel heeft de werknemer die buiten Nederland werkzaamheden moet verrichten, aanspraak op een tegemoetkoming in de verplaatsings- en de verblijfskosten. Daartoe kan de werkgever met de vakorganisaties nadere regelingen overeenkomen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij de artikelen I-4 tot en met I-6 van deze cao. Voor de volledigheid verwijs ik tevens naar hoofdstuk 17 van het Handboek en naar onderdeel 3.3.1 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

## **Artikel I-8 Vakbondscontributie**

Volgens dit artikel kan een werknemer, conform de in bijlage IV van de cao opgenomen regeling, (bruto)loon ruilen voor een (netto)vergoeding van vakbondscontributie.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Voor de volledigheid wijs ik naar de fiscale aspecten bij hoofdstuk L van de cao.

## **Hoofdstuk K Decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen**

Volgens dit artikel dienen hogescholen 1,41% van het getotaliseerde jaarinkomen aan decentraal overleg over arbeidsvoorwaarden te besteden. De cao geeft diverse voorbeelden van onderwerpen waarin de hogeschool het budget kan besteden, zoals aanvullende afspraken over loopbaanbeleid en telewerken.

Als een hogeschool twijfelt over de fiscale gevolgen van decentrale afspraken kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

## **Hoofdstuk L Keuzemenu arbeidsvoorwaarden**

Dit hoofdstuk regelt welke bronnen en welke doelen de werknemer voor zijn arbeidsvoorwaarden kan gebruiken. Tevens bevat het artikel diverse daarbij in aanmerking te nemen spelregels.

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. **Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

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.

**Datum**

25 januari 2019

**Onze referentie**

TM190125-caoHBO

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/>).

## **Hoofdstuk M Duurzame inzetbaarheid**

Dit hoofdstuk bevat twee regelingen ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid.

Artikel M-1 regelt de hoofdlijnen van het DI-budget. Dit budget bestaat, mede afhankelijk van de leeftijd, uit circa 40 tot 90 uren per jaar. De werknemer kan deze uren aanwenden voor (geclausuleerd) verlof of, tot een maximum van 200 uren, sparen. De werknemer kan deze uren niet omzetten in loon. Bij het einde van het dienstverband vervallen eventueel resterende uren.

Artikel M-1-h bepaalt dat de werkgever in overleg met de PMR een reglement opstelt over de wijze waarop de DI-regeling in de praktijk wordt uitgevoerd. In dat reglement kan, aldus deze bepaling, ook worden opgenomen of en op welke wijze de DI-uren omgezet kunnen worden in te declareren kosten.

Artikel M-2 bevat de hoofdlijnen van de regeling Werktijdvermindering Senioren. Kern van deze regeling is dat de werknemer gedurende een periode van maximaal vijf jaar voorafgaand aan zijn AOW, zijn werktijd met maximaal 20% kan verminderen tegen inlevering van een niet-evenredig deel van zijn salaris. Artikel M-2-c bepaalt dat de werkgever in overleg met de PMR een reglement kan opstellen over de wijze waarop deze regeling in de praktijk wordt uitgevoerd.

Omdat de cao de uitvoering van de regeling aan de individuele werkgevers overlaat, beperk ik mij tot volgende fiscale kanttekeningen.

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 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.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

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](http://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 van 24 november 2017, nr. 2017-126948 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335/>).

**Datum**

25 januari 2019

**Onze referentie**

TM190125-caoHBO

Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van de DI-regeling of de regeling Werktijdvermindering Senioren kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

## **Hoofdstuk O Professionalisering**

Dit hoofdstuk betreft de professionele ontwikkeling van de werknemers. Op hogeschoolniveau moet de werkgever een professionaliseringsplan opstellen. Als onderdeel daarvan moet de werkgever jaarlijks minimaal 6% aan professionalisering besteden. De helft daarvan wordt besteed aan een basisrecht in uren, de andere helft aan kosten zoals reis- en verblijfkosten, collegegeld en materiaalkosten en aan vervangingsposten

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 T-1 Pensioen**

Voor de volledigheid merk ik op dat de pensioenregeling geen onderdeel van deze beoordeling uitmaakt.

### **Artikel T-3 Persoonsgebonden re-integratietraject**

Volgens dit artikel heeft de werknemer ter voorkoming en beperking van werkloosheid en onder voorwaarden, recht op een persoonsgebonden re-integratietraject. Volgens bijlage XI van de cao draagt de werkgever de kosten van zo'n traject. Daarbij geldt een plafond dat afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer. Werknemers van 50 jaar en ouder hebben bijvoorbeeld recht op een financiering tot maximaal € 12.000. Als indicatieve bestedingsmogelijkheden noemt de cao onder meer een bijdrage in de kosten van het starten van een eigen onderneming en loopbaanadvisering.

De fiscale gevolgen zijn afhankelijk van de feitelijke aanwending van het

budget. Een bijdrage in de kosten van het starten van een eigen onderneming behoort bijvoorbeeld tot het loon. Ook het vergoeden of verstrekken van loopbaanadvies kan als loon kwalificeren. Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van een concreet re-integratietraject kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

25 januari 2019

**Onze referentie**

TM190125-caoHBO

#### **Artikel T-4 Collectieve zorgverzekering**

Volgens het eerste lid van dit artikel sluit de Vereniging voor Hogescholen een collectieve zorgverzekering af, waarvan de werknemer gebruik kan maken. Volgens het tweede lid van dit artikel ontvangt de werknemer, naar rato van zijn betrekkingssomvang, onafhankelijk van de deelname aan de collectieve zorgverzekering, jaarlijks een brutobedrag van € 300.

Dit bedrag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

De preambule vermeldt over de in artikel T-4 bedoelde zorgverzekering nog het volgende:

“Iedere werknemer in het hoger beroepsonderwijs kan deelnemen aan de collectieve zorgverzekering hbo. Sociale partners in het hbo dragen er zorg voor dat ook gepensioneerden en arbeidsongeschikten in de sector van de collectieve zorgverzekering of een gelijkwaardige voorziening gebruik kunnen maken. Onderdeel van de afspraken over de collectieve zorgverzekering is dat elke hogeschool tevens zorgt (sic) draagt voor voorzieningen in het kader van de arbeid gerelateerde zorg, al dan niet in de vorm van een verzekering. De kosten van deze voorziening of verzekering bedragen ongeveer € 55 per werknemer per jaar.”

De fiscale gevolgen van deze voorziening of verzekering heb ik niet beoordeeld.

#### **Artikel T-5 Rechten van nabestaanden bij overlijden**

Dit artikel regelt het recht op een nabestaandenuitkering bij overlijden van de werknemer.

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

#### **Artikel T-8 WGA-premie**

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om de WGA-premie gedeeltelijk op de werknemer te verhalen.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 5.6.9 van het Handboek.

## **Artikel T-9                    Levensloopregeling**

Volgens dit artikel kan de werknemer deelnemen aan de levensloopregeling hbo.

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.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

25 januari 2019

**Onze referentie**

TM190125-caoHBO