



Belastingdienst, Postbus 30206, 2500 GE Den Haag

FCB Jeugdzorg
Postbus 2103
3500 GC UTRECHT

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512
2595 BL Den Haag
Postbus 30206
2500 GE Den Haag
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
20 oktober 2020

Kennisgroep CAO

Onze referentie
CAO

Betreft:
Cao Jeugdzorg 2020

Geachte

In het besluit van 26 februari 2020 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Jeugdzorg 2020 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2020.

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 ontnemen 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 de website van de Belastingdienst (zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>).

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. Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao
namens de inspecteur

Cao Jeugdzorg 2020

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2020, uitgave 1 januari 2020 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 1.2 De werknemer

Als werknemer is aan te merken degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan.

De Wet LB kent een ruimere omschrijving van het begrip werknemer. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 van het Handboek.

Artikel 3.5 Medische keuring

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

Artikel 3.9 Kosten belangenbehartiger bij schorsing

Als blijkt dat de werknemer onterecht is geschorst, moet de werkgever de werknemer rehabiliteren. De werkgever betaalt in dit geval de gemaakte kosten voor de belangenbehartiger.

De vergoeding van dergelijke kosten behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding of verstrekking eventueel aanwijzen als eindheffingsloon; zie ook paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets.

Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van de vergoeding kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur.

Artikel 3.10 Regelingen bij ontslag

Dit artikel regelt de in een sociaal plan te maken afspraken bij ontslag. Naast de transitievergoeding is in dit artikel het recht op wachtgeld geregeld.

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.

De (periodieke) wachtgelduitkeringen behoren tot het 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 4.3 Rechtsbijstand

De werknemer heeft, onder voorwaarden, recht op rechtsbijstand voor rekening van de werkgever. In bepaalde gevallen moet de werknemer, als zijn werkgever daar om vraagt, de kosten van rechtsbijstand aan de werkgever terugbetalen.

Een vergoeding voor of de verstrekking van rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Ook het niet gebruik maken van een verhaalsrecht kan loon zijn. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

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.

Artikel 4.4 Reorganiseren en sociaal plan

Volgens dit artikel stelt de werkgever in geval van een sociaal plan een budget van gemiddeld € 4.000 per boventallige werknemer beschikbaar. Dit budget is onder meer voor een mobiliteitstraject en scholing om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. De werknemer laat de werkgever zien welke kosten hij hiervoor heeft gemaakt.

De toekenning van een dergelijk budget hoeft in beginsel niet tot loon voor de loonheffingen te leiden; belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 20.1 van het Handboek.

Als de afwikkeling van het budget meerdere kalenderjaren bestrijkt kunnen zich complicaties voordoen. 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 5.3 Gedragscode: wat moet de werknemer doen?

Werkgevers dienen een gedragscode te hebben, waarin onder meer staat wat van een werknemer mag worden verwacht zoals het niet aannemen van geschenken van derden en het niet deelnemen aan de uitvoering van opdrachten die zijn uitbesteed.

Wanneer de werknemer zonder medeweten van de werkgever loon van derden, onder welke naam dan ook, ontvangt is de werkgever hiervoor niet

inhoudingsplichtig. In dat geval moet de werknemer dat loon als inkomen in zijn aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen aangeven. Loon van derden 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 de hoogte 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 5.4 Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

De werknemer is verplicht om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan de werkgever te geven als de werkgever hierom vraagt. De werkgever betaalt de kosten van deze VOG.

Een vergoeding voor een verklaring omtrent het gedrag (VOG) voor de dienstbetrekking is met ingang van 2020 gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.11 van het Handboek.

Artikel 5.5 Verhuizen

De werkgever kan de werknemer verplichten om te verhuizen. In bepaalde situaties ontvangt de werknemer een verhuiskostenvergoeding.

Ik verwijs naar hetgeen ik vermeld bij artikel 8.16 van de cao.

Artikel 6.2 Plaats- en tijd onafhankelijk werken

De werkgever moet voorzien in een vergoedingsregeling als hij opdracht geeft om werkzaamheden tijd- en plaats-onafhankelijk te verrichten.

Deze vergoedingsregeling maakt geen deel uit van deze cao en heb ik niet beoordeeld. Voor de volledigheid verwijs ik naar Hoofdstuk 20 van het Handboek.

Artikel 7.2 Eindejaarsuitkering

Artikel 7.3 Vakantietoeslag

De werknemer ontvangt ieder jaar een eindejaarsuitkering en een vakantietoeslag.

De eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag 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 8.2 Consignatiedienst: verplichte bereikbaarheid

Als de werknemer buiten werktijd bereikbaar moet zijn, dan ontvangt de werknemer naar keuze extra verlofuren dan wel extra salaris.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de werkgever de vergoeding compenseert in vrije tijd ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren

als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 8.6 en 8.7 Vergoeding reiskosten

Deze artikelen regelen het recht op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en voor dienstreizen. Volgens onderdeel f van artikel 8.6 van de cao kan de werkgever de werknemer de mogelijkheid bieden om de fiscale ruimte van de reiskosten te gebruiken om een deel van zijn eindejaarsuitkering onbelast uit te keren.

Een werkgever kan een reiskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon; zie ook paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets. 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. Als de werkgever naast de € 0,19 per kilometer andere reiskosten vergoedt, bijvoorbeeld voor tol- en parkeergeld of een WA- of inzittendenverzekering, dan behoort die vergoeding tot het loon voor de loonheffingen. In paragraaf 21.1.4 van het Handboek staat onder welke voorwaarden de werkgever vergoedingen mag salderen.

De werkgever kan reiskosten met het openbaar vervoer tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Uitruil

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 8.8 Telefoonkosten

Als de werknemer telefonisch bereikbaar moet zijn voor zijn werk ontvangt hij een mobiele telefoon voor zakelijk gebruik of een vergoeding voor de zakelijke gesprekskosten.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 8.11 Stagevergoeding

De stagiair die stage loopt van 32 uur of meer per week, ontvangt onder voorwaarden een stagevergoeding van € 250 per maand. Bij minder uren stage of een stage van korter dan een maand is dit bedrag lager.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

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

Artikel 8.13 Registratiekosten Wet BIG en (her)registratiekosten Kwaliteitsregister Jeugd

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

Dit artikel en artikel 12.5 regelen het recht op vergoeding van registratiekosten in verband met de Wet BIG en het Kwaliteitsregister Jeugd.

Deze vergoeding is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 8.14 Voeding, inwoning en dienstwoning

Volgens dit artikel mag de werkgever, als hij voeding, inwoning of een dienstwoning voor de werknemer regelt, de fiscaal geldende normbedragen op het nettoloon in mindering brengen. Volgens artikel 6 van bijlage 3 bij deze cao is sprake van inwoning als gezinshuisouders hun woning delen met de geplaatste kinderen en niet beschikken over een afsluitbaar privé-gedeelte van de woning, zijnde meer dan een slaapkamer.

Voeding

Bij het verstrekken van een maaltijd is in beginsel sprake van loon in natura, tenzij sprake is van therapeutisch mee-eten. Voor de maaltijden in bedrijfskantines of soortgelijke ruimtes gelden normbedragen. Ik verwijs naar paragraaf 20.3.1 van het Handboek.

Inwoning en dienstwoning

Voor verschillende situaties van huisvesting gelden verschillende normbedragen; ik verwijs naar paragraaf 20.2.7 van het Handboek.

Voor het antwoord op de vraag of sprake is van inwoning of van een dienstwoning kunnen fiscaal andere criteria meewegen dan het criterium zoals genoemd in artikel 6 van bijlage 3 bij deze cao. Als de werkgever twijfelt over de fiscale kwalificatie van de huisvesting kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur.

Artikel 8.15 Jubileumgratificatie

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een jubileumgratificatie bij een diensttijd van 12,5, 25, 30 en 40 jaar.

Een gratificatie bij een 25- en een 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Voor het bepalen van de diensttijd mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gezien gebruikelijk 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 voorwaarden kunnen impliceren dat ook een gratificatie bij een 25- of 40-jarig dienstverband (gedeeltelijk) tot het loon voor de loonheffingen behoort. Fiscaal geldt bijvoorbeeld een afwijkende berekening van het in aanmerking te nemen maandloon.

Als de werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van een gratificatie kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

Artikel 8.16 Verhuizen

Dit artikel regelt, samen met artikel 5.5 van de cao, onder welke voorwaarden en tot welke bedragen een werknemer recht heeft op vergoeding van verhuiskosten. Een werknemer die binnen twee jaar na de verhuizing ontslag neemt of wegens een dringende reden wordt ontslagen, moet de verhuiskostenvergoeding geheel terugbetalen.

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.

De in de cao gehanteerde voorwaarden kunnen impliceren dat een verhuiskostenvergoeding (gedeeltelijk) tot het loon voor de loonheffingen behoort. Als de werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van een verhuiskostenvergoeding kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht was vrijgesteld, 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 8.17 Vakbondscontributie

Artikel 8.18 Werkkostenregeling

Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever de vakbondscontributie die de werknemer heeft betaald. De werkgever kan deze vergoeding ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling brengen.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs voor de volledigheid naar hoofdstuk 8 van het Handboek.

Artikel 8.19 Overlijdensuitkering

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 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).

Artikel 9.3 Vitaliteitsbudget

Volgens dit artikel krijgt de werknemer recht op een vitaliteitsbudget op het moment dat hij maximaal tien jaar is verwijderd van zijn verwachte AOW-leeftijd. Het budget is te gebruiken voor onder meer studieverlof, studiekosten, persoonlijke ontwikkeling zoals loopbaancoaching en gezondheidsmanagement (zoals stoppen met roken, mindfulness, afvallen en sporten).

De toekenning van een dergelijk budget heeft op zich geen fiscale consequenties, de fiscale gevolgen treden pas in op het moment dat het budget wordt besteed aan een doel.

Als het budget wordt besteed aan persoonlijke ontwikkeling en gezondheidsmanagement geldt daarvoor meestal geen gerichte vrijstelling. Loopbaancoaching kan weer wel zijn vrijgesteld als die coaching deel uitmaakt van een concreet loopbaantraject. Zie paragraaf 20.1.3 van het Handboek. Een cursus stoppen met roken kan gericht zijn vrijgesteld als het deel uitmaakt van het arbo-plan van de werkgever. Zie paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Als de werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van het vitaliteitsbudget kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur.

Artikel 10.4 Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat bepalingen over de doorbetaling van salaris bij arbeidsongeschiktheid.

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. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 12.2 Studiefaciliteiten

Dit artikel regelt het recht op studiefaciliteiten.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

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.

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is gericht vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in het verband met een studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt € 0,19 per kilometer als maximum van de werkelijke kosten. 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 tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 12.3 Terugbetaling van de studiekostenvergoeding

Dit artikel regelt in welke situaties een werknemer aan hem vergoede studiekosten (gedeeltelijk) aan de werkgever moet terug betalen.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht was vrijgesteld, 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 12.5 Kosten scholing en ontwikkeling (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd

Dit artikel regelt onder meer het recht op vergoeding van de jaarlijkse kosten voor (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd.

Deze vergoeding is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

---0---