



FCB Jeugdzorg

Grote ondernemingen

Kantoor Amsterdam

Kennisgroep cao

Kingsfordweg 1
1043 GN Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Datum

10 april 2024

Onze referentie

24025-519

Betreft:

Cao Jeugdzorg 2024-2025

Geachte,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Jeugdzorg zoals deze voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 is overeengekomen.

De bepalingen uit 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 ontlelen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2024. Ik verzoek u om de andere 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 e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao Jeugdzorg 2024-2025

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
10 april 2024

Onze referentie
24025-519

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen

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.

Hoofdstuk 3 Over de arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1 Algemeen

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan voor (on)bepaalde tijd.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage Awf-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Wanneer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten die van rechtswege is overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is de lage WW-premie verschuldigd indien de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie of in het geval de werkgever beschikt over een schriftelijk, door beide partijen ondertekend addendum bij de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst. Een dergelijk addendum is ook voldoende voor het afdragen van de lage WW-premie als de originele arbeidsovereenkomst nooit op schrift gesteld is of niet meer in de administratie van de werkgever beschikbaar is.

De voorwaarden voor een addendum op basis waarvan de lage WW-premie is verschuldigd zijn als volgt:

- werknemer en werkgever hebben een schriftelijk addendum ondertekend;
- uit dit addendum blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is; en
- de werkgever bewaart dit addendum bij de loonadministratie.

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 en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie (zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

Artikel 3.5 Medische keuring

De werkgever kan de werknemer onder voorwaarden verplichten om mee te werken aan een medische keuring. De werkgever betaalt de medische keuring en vergoedt de reiskosten volgens de geldende dienstreisregeling.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
10 april 2024

Onze referentie
24025-519

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Voor de vergoeding van reiskosten verwijs ik naar de opmerkingen bij artikel 8.7.3.

Artikel 3.9 Schorsen

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. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing als eindheffingsloon aanwijzen. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van outplacement als eindheffingsloon aanwijzen als binnen de dienstbetrekking ook sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

De (periodieke) wachtgelduitkeringen behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd (percentage 2024). In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Hoofdstuk 4 Wat moet de werkgever doen?

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.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

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.

Datum
10 april 2024

Onze referentie
24025-519

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon 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 22.1 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 4.8 Arbeidsomstandigheden

De cao-partijen hebben samen een Arbocatalogus Jeugdzorg vastgesteld. In deze catalogus staan verschillende regels over arbeidsomstandigheden en instrumenten voor arbeidsomstandighedenbeleid in de jeugdzorg. De werkgever gebruikt de regels en instrumenten uit deze Arbocatalogus.

De Arbocatalogus heb ik niet beoordeeld.
Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Hoofdstuk 5 Wat moet de werknemer doen?

Artikel 5.3 Gedragscode: wat moet de werknemer doen?

Werkgevers stellen een gedragscode vast, 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.

Loon van derden behoort 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 gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.11 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
10 april 2024

Onze referentie
24025-519

Artikel 5.5 Verhuizen

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

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. In bijzondere situaties kunt u ook een gericht vrijgestelde verhuiskostenvergoeding geven aan een werknemer die bij u uit dienst gaat. Bijvoorbeeld als de werknemer door het einde van de dienstbetrekking niet langer in een dienstwoning kan blijven wonen. 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 22.1.5 van het Handboek.

Hoofdstuk 7 Wat zijn de afspraken over salaris?

Artikel 7.2 Eindejaarsuitkering

De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering van 8,3%.

De eindejaarsuitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Hoofdstuk 8 Welke vergoedingen en regelingen zijn er nog meer?

Artikel 8.1 Vergoeding voor onregelmatige diensten

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een onregelmatigheidstoeslag. De toeslag worden op verzoek van de werknemer uitgekeerd in geld of in vrije tijd.

De onregelmatigheidstoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert 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 het aantal werkuren in de voorafgaande 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 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.

Voor de fiscale gevolgen verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 8.1.

Artikel 8.6 Overwerken

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een overwerktoeslag. De toeslag worden op verzoek van de werknemer uitgekeerd in geld of in vrije tijd.

Voor de fiscale gevolgen verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 8.1.

Artikel 8.7.2 Hybride werken en thuiswerkvergoeding

De werknemer ontvangt bij thuiswerken een vergoeding van € 3 per thuis gewerkte dag.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,35 per werkdag (bedrag 2024). Het bovenmatige deel van de thuiswerkvergoeding kan worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel en worden ondergebracht in de vrije ruimte.

Bij samenloop op één werkdag van een thuiswerkvergoeding en een vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is het niet mogelijk om beide vergoedingen voor die dag onder een gerichte vrijstelling te brengen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
10 april 2024

Onze referentie
24025-519

Artikel 8.7.3 Dienstreizen

De werkgever vergoedt bij dienstreizen de kosten van tweede klas OV of, als de werknemer met zijn eigen auto reist, € 0,39 per kilometer op basis van de kortste route. Daarnaast worden parkeer- en tolcosten vergoed. De werkgever biedt de werknemer de fiscale uitruil (salderingsregeling) aan.

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 € 0,23 per kilometer (bedrag 2024), ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,23 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden.

Als de werkgever naast de € 0,23 per kilometer andere reiskosten vergoedt, bijvoorbeeld voor tol- en parkeergeld, dan behoort die vergoeding tot het loon voor de loonheffingen, maar de werkgever kan dit loon ook aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 10.1.3 van het Handboek.

De werkgever kan reiskosten met het openbaar vervoer tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

In paragraaf 23.1.4 van het Handboek staat onder welke voorwaarden de werkgever vergoedingen mag salderen.

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 op declaratiebasis 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 vergoeding 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, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

Artikel 8.7.4 Tegemoetkoming (reis)kosten woon-werkverkeer

De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer. Bij openbaar vervoer worden in beginsel de werkelijke kosten vergoed na overleg van de vervoersbewijzen.

De werknemer die reist met de eigen auto ontvangt volgens de cao in beginsel € 0,19 per kilometer (in 2025 € 0,23). Parkeer- en tolgelden worden onder voorwaarden vergoed. De werkgever biedt de werknemer de fiscale uitruil (salderingsregeling) aan.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
10 april 2024

Onze referentie
24025-519

Voor de fiscale gevolgen verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 8.7.3.

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 (waaronder mobiele telefoons) is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetarieregeling.

Artikel 8.11 Stagevergoeding

De stagiair die een stage loopt van 32 uur of meer per week ontvangt een stagevergoeding van € 400 per maand. Dit bedrag wordt verlaagd als de stage korter duurt dan een maand of als de stagiair een stage loopt van minder dan 32 uur per week.

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 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 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

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

Deze vergoedingen zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 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 22.1.2 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
10 april 2024

Onze referentie
24025-519

Inwoning en dienstwoning

Voor verschillende situaties van huisvesting gelden verschillende normbedragen; ik verwijs naar de paragrafen 22.3.3 en 22.3.4 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 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5- en 30-jarig dienstverband behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 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 gebruikelijk is mag de werkgever ook rekening houden met dienstjaren bij andere werkgevers, bijvoorbeeld binnen een concern of als dezelfde cao geldt. Er zijn werkgevers die de diensttijd berekenen door uit te gaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. Dit volgt de Belastingdienst als de werkgever hierbij een bestendige gedragslijn heeft, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en de werkgever dit desgevraagd aannemelijk maakt. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

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.

Artikel 8.18 Als de werknemer overlijdt

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.

Hoofdstuk 9 Wat zijn de afspraken over vakantie en verlof?

Artikel 9.2 Verlofbudget (Bovenwettelijk verlof)

Ingevolge artikel 9.2, onderdeel b kan de werknemer 56 extra verlofuren storten in de levensloopregeling, indien de werknemer deelneemt aan de levensloopregeling en gebruik maakt van het overgangsrecht.

De overgangsregeling gold tot november 2022. De werknemer heeft daarom vanaf 1 november 2022 deze keuzemogelijkheid niet meer.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
10 april 2024

Onze referentie
24025-519

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.

In het verleden is goedgekeurd dat de cursus stoppen met roken en stoelmassage altijd generiek onder de gerichte arbovrijstelling vielen. Met ingang van 1 januari 2022 is dat niet langer het geval. Indien stoelmassage op de werkplek wordt aangeboden, geldt hiervoor over het algemeen een nihilwaardering.

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 9.5 Generatieregeling

Artikel 9.6 Eerder uittreden

De werknemer kan in overleg met de werkgever onder voorwaarden een generatieregeling of een RVU-regeling overeenkomen.

Het tijdens het gebruik van de generatiepactregeling onverkort laten doorlopen van de pensioenopbouw is mogelijk mits er wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. de vermindering van de arbeidsduur vindt plaats in de periode van 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling opgenomen standaard ingangsdatum van de pensioenuitkeringen, en
2. de omvang van het dienstverband is na de vermindering van de arbeidsduur niet lager dan 50% van de omvang van het dienstverband direct voorafgaand aan de hiervoor genoemde 10-jaarsperiode.

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 21.3.1 en 25.7 van het Handboek. Voor de RVU-heffing geldt een tijdelijke drempelvrijstelling. Ik verwijs u naar paragraaf 21.3.1 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling.

Ik verwijs naar V&A 12-003 op <https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>.

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, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

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

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
10 april 2024

Onze referentie
24025-519

Hoofdstuk 10 Als de werknemer arbeidsongeschikt is

Artikel 10.4 Wanneer wordt salaris doorbetaald?

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

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoort tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling gedurende 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% (percentage 2024) voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,32% (percentage 2024). In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Hoofdstuk 11 Pensioen

De werkgever is verplicht om de werknemer aan te melden als deelnemer bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Hoofdstuk 12 Wat zijn de afspraken over opleiding en loopbaanbeleid?

Artikel 12.2 Studiefaciliteiten

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op studiefaciliteiten.

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Artikel 12.3 Terugbetaling van de studiekostenvergoeding

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

Vergoedingen 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. 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, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).