



Belastingdienst, Postbus 30206, 2500 GE Den Haag

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

Postbus 13739  
2501 ES DEN HAAG

**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512  
2595 BL Den Haag  
Postbus 30206  
2500 GE Den Haag  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**  
2 november 2020

**Kennisgroep CAO**

**Onze referentie**  
CAO

Betreft:  
Cao Nederlandse Universiteiten 2020

Geachte

De Vereniging van Nederlandse Universiteiten en werknemersorganisaties hebben een cao afgesloten voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze cao geacht op 1 januari 2021 met een jaar te zijn verlengd.

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 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.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao  
namens de inspecteur

## **Cao Nederlandse Universiteiten 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](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

### **Artikel 1.17 Aansprakelijkheid en Schadeloosstelling**

Volgens het eerste lid is de werknemer die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de instelling of aan een derde daarvoor niet aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van zijn 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 1.23 Vergoedingen**

Als de werkgever van de aan haar overgedragen rechten gebruik maakt (van de uitvinding, het kweken van het ras of het vervaardigen van het werk door de werknemer), heeft de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. Bij overdracht van rechten komt de werknemer onder voorwaarden in aanmerking voor vergoeding van zijn kosten.

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikelen 3.4 en 3.11 Eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering**

De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering en een vakantie-uitkering.

De uitkeringen 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 3.18 Dienstjubileum**

Volgens dit artikel heeft de werknemer aanspraak op een gratificatie bij dienstjubileum; de werkgever stelt hierover in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vast.

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

### **Artikel 3.20 Kosten in verband met arbeid**

De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg regelingen vast voor een vergoeding van a) reis-, verhuis- en

pensionkosten in verband met indiensttreding of overplaatsing van de werknemer; en b) reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Een werkgever kan een vergoeding voor pensionkosten, een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. De vergoeding voor pensionkosten is als vergoeding van kosten van tijdelijk verblijf gericht vrijgesteld zolang daarvan sprake is. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

De vergoeding of de verstrekking van een maaltijd is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

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. De vergoeding voor reizen per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer is tot de werkelijke kosten van dat vervoer gericht vrijgesteld. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

### **Artikel 3.21 Kosten in verband met promotie en in stand houden competentie**

De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg regelingen vaststellen met betrekking tot de vergoeding van kosten van promotie en kosten ten behoeve van het in stand houden van de competentie van de werknemer, waaronder kosten van congresbezoek, studiereizen en aanschaf van vakliteratuur.

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. Dit geldt ook voor vergoedingen en verstrekkingen in verband met promotie. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitel vragen aan zijn inspecteur. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 3.23 Indexering**

De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een afspraak maken over de indexering van de met het lokaal overleg afgesproken vergoedingen.

Alleen de werkelijk gemaakte kosten komen voor vergoeding in aanmerking. Als een vaste kostenvergoeding is afgesproken moet de vergoeding zijn gebaseerd op een onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

### **Artikel 3.27 Overwerk**

De werknemer heeft bij overwerk onder voorwaarden recht op een vergoeding in tijd of in geld.

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 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.

De vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever moet in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

### **Artikel 4.23 Sabbatical leave**

De werkgever kan de werknemer op zijn verzoek verlof van langere duur verlenen voor een sabbatical leave.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 5.6.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 5 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden**

Dit hoofdstuk bevat bepalingen omtrent een keuzemodel voor werknemers in arbeidsvoorwaarden. De werknemer kan diverse bronnen inzetten en doelen kiezen. Werkgevers en werknemersorganisaties kunnen lokaal extra bronnen en doelen afspreken.

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 6.2 Medische keuring**

Dit artikel bepaalt onder meer dat de werkgever nadere regels vaststelt voor de procedure en de betaling van de kosten die aan de keuring zijn verbonden.

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 naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

#### **Artikel 6.5 Loopbaanvorming**

Aan iedere werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd van twee jaar of meer wordt de gelegenheid geboden een loopbaanadvies in te winnen. De kosten komen voor rekening van de werkgever. Iedere werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft minimaal eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadviesgesprek.

Een loopbaanadvies of loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject. Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is; zie paragraaf 20.2 van het Handboek. In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

#### **Artikel 6.10 Scholing en ontwikkeling**

De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding als dit noodzakelijk is voor de huidige of een toekomstige functie. De werkgever verleent de noodzakelijke faciliteiten. De werknemer kan ook verzoeken hem faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding. Volgens het vijfde lid verleent de werkgever ook faciliteiten als er een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie van de werknemer. Volgens het zesde lid stelt de werkgever een regeling vast voor de terugbetaling van de kosten voor een studie of opleiding.

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, 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 6.16 Evaluatie en hardheidsclausule vitaliteitsregeling**

Als deelname aan, of toepassing van, deze regeling tot onbillijke en/of onredelijk te achten gevolgen leidt voor de werknemer, treft de werkgever op verzoek van de werknemer een aangepaste regeling.

Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

#### **Artikel 7.4 Overlijdensuitkering**

Na het overlijden keert de werkgever aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner een bedrag uit gelijk aan de bruto bezoldiging over een tijdvak van drie maanden. Als de overledene geen weduwe, weduwnaar in de zin van artikel 1.4 lid 6 nalaat, geschiedt de uitkering aan andere nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 7:674 BW.

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.

#### **Artikel 8.5 Transitievergoeding**

Dit artikel bevat bepalingen over de 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 9.14 Employability**

De in het kader van een reorganisatie met ontslag bedreigde werknemer komt in aanmerking voor een of meer op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen zoals om-, her-, of bijscholing, outplacement en andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten. De werkgever draagt de kosten voor deze voorzieningen.

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.

Outplacement is het geheel van diensten en adviezen voor de werknemer om op zo kort mogelijke termijn een passende nieuwe werkkring te vinden door het verbeteren van kennis en vaardigheden. Vergoedingen of verstrekkingen in verband met outplacement zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

---0---