



Universiteiten van Nederland

Grote ondernemingen

Kantoor Amsterdam

Kennisgroep cao

Orlyplein 24
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

M:

E:

Datum

13 december 2024

Onze referentie

24025-526

Betreft:

Cao Nederlandse Universiteiten

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de Nederlandse Universiteiten zoals deze is overeengekomen voor de periode 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.

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 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 voor de Nederlandse Universiteiten 2024-2025

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie april 2024 (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
13 december 2024

Onze referentie
24025-526

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage naar kennisgroepstandpunten. De kennisgroepstandpunten zijn te raadplegen op de website: kennisgroepen.belastingdienst.nl. Ieder kennisgroepstandpunt heeft een uniek nummer. Via het zoekmenu kunt u een standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

Artikel 1.17 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

Volgens lid 1 is de werknemer niet aansprakelijk voor de schade die hij in de uitoefening van zijn functie toebrengt aan de instelling of aan een derde jegens wie de instelling tot vergoeding van die schade is gehouden. Dit geldt niet als die schade een gevolg is van 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 gebruik maakt van de aan haar overgedragen rechten of bij overdracht van de rechten, komt de werknemer in aanmerking voor een vergoeding.

De vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 2.2 Aangaan dienstverband

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde 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 AWF-premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

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

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikelen 3.12 tot en met 3.15 Functionerings-, arbeidsmarkt-, waarnemingstoelage of toelage op andere gronden

De werkgever kan verschillende soorten toelagen aan de werknemer toekennen.

De toelagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.18 Dienstjubileum

De werknemer heeft recht op een gratificatie bij een dienstjubileum.

Een eenmalige gratificatie bij het bereiken van een dienstduur van ten minste 25 of 40 jaar is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De werkgever kan de werknemer zo'n gratificatie geven na ten minste 25 dienstjaren en opnieuw na ten minste 40 dienstjaren. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 3.20 en bijlage A paragraaf 5 Onkosten in verband met arbeid

De werkgever stelt regelingen vast voor een (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten van:

-reis-, verhuis- en pensionkosten in verband met indiensttreding of overplaatsing;
-reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen;
-tegemoetkoming per thuiswerkdag en internetvergoeding.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
13 december 2024

Onze referentie
24025-526

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking kan de werkgever naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.5 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 22.1.1 van het Handboek.

De vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis, of als de maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Een maaltijd heeft bijvoorbeeld een meer dan bijkomstig zakelijk karakter indien een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 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 € 0,23 per kilometer, 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. 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 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,35 per werkdag. 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.

De werkgever kan de kosten van het internetabonnement bij de werknemer thuis gericht vrijgesteld op declaratiebasis vergoeden of in de vorm van een vaste kostenvergoeding mits het internetabonnement voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Het is mogelijk dat de werkgever een netto eigen bijdrage van de werknemer vraagt voor privégebruik. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 3.21 Onkosten in verband met promotie en in stand houden competentie

De werkgever kan regelingen vaststellen met betrekking tot de vergoeding van kosten in verband met een promotie en ten behoeve van het in stand houden van de competentie van de werknemer.

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 de vergoeding van de kosten in verband met een promotie. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek en

de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van belastingdienst.nl (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten"). Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
13 december 2024

Onze referentie
24025-526

Artikel 3.27 Overwerk

De werknemer heeft bij overwerk onder voorwaarden recht op compensatie in uren of geld.

Een 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 mag in dat geval voor de loonheffing kiezen of hij de tijdvaktabel of de tabel voor bijzondere beloningen toepast. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever overwerkuren 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 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.

Verder kan de wijze waarop de compensatie plaatsvindt, in tijd of geld, van invloed zijn op het aantal verloonde uren. Het aantal verloonde uren kan onder meer van invloed zijn op het Lage inkomensvoordeel (LIV), het loonkostenvoordeel (LKV) of de herzieningsgrond voor de AWF-premie. Ik verwijs naar de paragrafen 7.2 en 7.3 en hoofdstuk 27 van het Handboek.

Artikel 4.9 Verlof bij ziekte

De werkgever heeft een regeling in geval van ziekte, welke nader uitgewerkt is in de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (hierna: ZANU).

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,57%. Dit geldt eveneens 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%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren 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 op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 104 weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 104 weken is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
13 december 2024

Onze referentie
24025-526

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit geldt eveneens 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%.

Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 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 werknemer gespaard verlof inzet voor een sabbatical leave, dan kent de werkgever een premie toe als ook sprake is van een bedrijfsbelang.

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 7.7.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek. De premie die de werkgever toekent behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikelen 5.1 tot en met 5.10 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Deze artikelen bevatten bepalingen inzake een keuzemodel voor werknemers in arbeidsvoorwaarden. De werknemer kan diverse bronnen inzetten en een keus maken uit diverse doelen. 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: 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, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

De werkgever brengt de verlofuren die de werknemer koopt in mindering op het aantal verloonde uren. Ik verwijs naar het memo 'verloonde uren' op de website van de Belastingdienst.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
13 december 2024

Onze referentie
24025-526

Artikel 6.2 Medische keuring

De werkgever laat bij specifieke functies een medische keuring uitvoeren alvorens het dienstverband met de werknemer aan te gaan. Hij stelt nadere regels vast voor procedures en de betaling van de aan de keuring verbonden kosten.

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 (geheel of gedeeltelijk) op de (thuis)werkplek of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werkgever geen kosten (eigen bijdrage) ten laste van de werknemer brengt. 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.

Artikel 6.5 Loopbaanvorming

De werknemer heeft de mogelijkheid om op kosten van de werkgever een loopbaanadvies of een loopbaanadviesgesprek te voeren met een ter zake deskundige.

Een loopbaanadvies(gesprek) behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij dit advies(gesprek) deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als het advies(gesprek) integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanadvies(gesprek) mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 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 biedt de werknemer de mogelijkheid om een functiegerichte studie of opleiding te volgen of een studie of opleiding die bijdraagt aan de loopbaanontwikkeling van de werknemer. Bij deze laatste studie of opleiding kan de werkgever een terugbetalingsverplichting stellen.

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 en de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van belastingdienst.nl (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

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>).

Artikelen 6.13 tot en met 6.16 Regeling vitaliteitspact

De werkgever biedt onder diverse voorwaarden een regeling aan voor seniorenverlof.

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 een pseudo-eindheffing verschuldigd van 52% over de uitkeringen uit deze regeling, de werkgeversbijdragen en de -premies. Deze pseudo-eindheffing is verschuldigd naast de gewone loonheffingen over de uitkeringen uit een RVU. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 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 centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

Inhoudelijk heb ik de regeling niet nader beoordeeld.

Artikel 6.17 Kaders bij hybride werken

De werkgever kan de werknemer de benodigdheden voor de thuiswerkplek verstrekken, ter beschikking stellen of een vergoeding geven. Een vergoeding is alleen mogelijk als de werkgever kan controleren dat de thuiswerkplek aan de vereisten van de Arbowet- en regelgeving voldoet.

Het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van arbovoorzieningen in de werkruimte thuis is gericht vrijgesteld in geval van thuiswerk als:

- die voorzieningen direct samenhangen met de verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer die voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt of verbruikt in de werkruimte;
- de werknemer geen eigen bijdrage voor die voorzieningen betaalt. Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij een cafetarieregeling.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 7.1 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

De werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan de uitkeringsduur op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en daardoor in totaal een lagere WGA-uitkering en ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA op basis van de ZANU.

Aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge de WW en WGA behoren niet tot het loon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit dergelijke vrijgestelde aanspraken zijn belast. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 7.4 Overlijdensuitkering

De nagelaten betrekkingen van de werknemer ontvangen een uitkering na zijn overlijden.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 21.1.7 en 21.1.8 van het

Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 9.9 Mobiliteitspremie

De werknemer die een schriftelijke mededeling van zijn ontslagdreiging wegens reorganisatie heeft ontvangen, komt onder voorwaarden in aanmerking voor een mobiliteitspremie als de werknemer op eigen verzoek ontslag neemt.

De mobiliteitspremie is loon voor de loonheffingen.

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;
- andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten.

Voor een toelichting op de voorziening om-, her- en bijscholing verwijs ik naar hetgeen ik bij artikel 6.10 heb verwoord.

De vergoeding van de kosten van of verstrekking van outplacement faciliteiten zijn gericht vrijgesteld.

In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
13 december 2024

Onze referentie
24025-526