

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 15 234 05
Kennisgroep CAO

PO-Raad
Postbus 85246
3508 AE Utrecht

Datum
19 september 2018

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
Cao voor het Primair Onderwijs 2018-2019

Geachte heer,

Kort geleden heb ik kennis genomen van de tekst van de Cao 2018-2019 voor het primair onderwijs, zoals deze geldt op 1 augustus 2018; de cao loopt van 1 januari 2018 tot 1 maart 2019.

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 ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2018. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Indien u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO
namens de inspecteur

Bijlage

Cao voor het Primair Onderwijs 2018-2019

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 juli 2018 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomst

Artikel 4.1 Akte van aanstelling

In het achtste, respectievelijk vierde lid, van deze artikelen staat dat de kosten voor het verkrijgen van een verklaring omtrent het gedrag (VOG) voor rekening komen van de werkgever.

Een vergoeding voor een VOG behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikelen 3.13 en 4.10 De AOW-gerechtigde werknemer

Werkgever en werknemer kunnen, als de arbeidsovereenkomst eindigt door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer, het einde van de overeenkomst jaarlijks uitstellen dan wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan.

Ook nadat de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt betaalt de werkgever over het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking een werkgeversheffing Zvw. De werkgeversheffing behoort niet tot het loon voor de loonheffingen en bedraagt 6,9% voor werknemers, ook als zij de AOW-leeftijd hebben bereikt. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 6.10a Verhaal WGA-premie

Volgens dit artikel komt de WGA-premie volledig voor rekening van de werkgever en valt daarmee niet te verhalen op de werknemer.

Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 5.6.9 van het Handboek.

Artikel 6.18 Jubileumgratificatie

Volgens het tweede lid ontvangen werknemers een jubileumgratificatie bij een 25-, 40-, of 50-jarige diensttijd bij het onderwijs.

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

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

Artikel 6.38 Overwerkvergoeding

Volgens dit artikel kan de werkgever overwerk vergoeden in verlof of in geld.

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als een werknemer een beloning geniet voor arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur dan is dat overwerk. 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.

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.

Artikel 7.1 Vergoedingsregeling verhuiskosten

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer onder voorwaarden een vergoeding voor verhuiskosten.

Als het dienstverband binnen drie jaar na toekenning van de vergoeding wordt beëindigd op verzoek van de werknemer of door zijn toedoen, geldt een terugbetalingsregeling.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort niet tot het loon voor de loonheffingen als 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 terugbetaling van een belaste vergoeding kan negatief loon zijn. 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 7.3 Vergoedingsregeling woning-werkverkeer

Dit artikel bevat een regeling voor reiskosten woon-werkverkeer.

Een werkgever kan een reiskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Betreft het vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijk reizen), dan is de vergoeding geheel of gedeeltelijk gericht vrijgesteld. Woon-werkverkeer geldt als zakelijk reizen. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 7.7 Vakbondscontributie

In dit artikel is de mogelijkheid opgenomen tot het uitruilen van de vakbondscontributie.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 7.8 Fiets-privéregeling

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een fiets-privéregeling.

De vergoeding voor de kosten of de verstrekking voor een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Daarbij wijst ik op de mogelijkheid tot het vergoeden van de gefietste kilometers volgens de vergoedingsregeling van artikel 7.3 van deze cao.

Artikel 7.10 Registratiekosten paramedici

De werkgever vergoedt aan de werknemer met een paramedische functie de kosten die verbonden zijn aan de verplichte en onverplichte registratie in het kwaliteitsregister van de betreffende beroepsgroep.

Vergoeding van de kosten van inschrijving in een beroepsregister is gericht vrijgesteld als de registratie wettelijk is voorgeschreven of als de beroepsgroep de registratie eist voor het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen. Vergoeding van kosten van een niet verplichte inschrijving in een register is slechts gericht vrijgesteld als de beroepsvereniging de kwaliteit van het werk van haar leden voldoende waarborgt. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 7.11 Faciliteiten en beloningsbeleid registratie

Dit artikel schept de mogelijkheid beloningsbeleid te formuleren als aan registratie-eisen en professionalisering is voldaan. Onderdeel van dit beleid kan zijn dat de werkgever een bonus of toelage verstrekt aan een werknemer.

Een beloning zoals een bonus of toelage behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Hoofdstuk 8A Duurzame inzetbaarheid

Dit hoofdstuk bevat regelingen voor duurzame inzetbaarheid. De regeling omvat een basisbudget van 40 uren per jaar voor iedere werknemer, deze uren kunnen zij drie jaar opsparen. Naast het basisbudget krijgen starters 40 extra uren per jaar, te besteden aan werkdrukverlichting. Oudere werknemers krijgen naast het basisbudget per jaar 130 extra uren. De oudere werknemers kunnen deze uren en de uren van het basisbudget vijf jaar opsparen.

Als de werknemer het basisbudget besteedt aan studieverlof, dan betaalt de werkgever de niet opgenomen uren uit bij het einde van het dienstverband als dit eindigt op initiatief van de werkgever of door hem niet wordt verlengd.

Als de oudere werknemer de extra uren inzet voor verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatieverlof) verlof, betaalt hij een eigen bijdrage van 40% of 50%.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Verlof voor educatie en werkdrukverlichting geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

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

De uitbetaling van gespaarde uren behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 9.7 Individuele professionele ontwikkeling

De werkgever stelt op schoolniveau voor de individuele professionele ontwikkeling van de werknemers in de categorie OP (onderwijsgevend personeel) en OOP (onderwijsondersteunend personeel) een bedrag beschikbaar ter grootte van € 500,- per fte.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het verkrijgen van inkomsten uit werk en woning (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 9.8 Opgedragen professionaliseringsactiviteiten

De werkgever stelt een regeling vast met betrekking tot opgedragen professionaliseringsactiviteiten van het personeel. In de regeling is opgenomen dat de werkgever de cursus-, examen-, materiaal- en reis- en verblijfkosten van de professionaliseringsactiviteit vergoedt als de activiteit plaatsvindt in zijn opdracht. In de regeling kan zijn opgenomen dat de werknemer een aan hem verleende vergoeding van de kosten terugbetaalt.

Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 9.7.

Artikel 9.11 Professionalisering directielid

Het directielid heeft, naast de bestaande scholingsbudgetten, recht op een professionaliseringsbudget van € 3.000 per jaar. Dit budget wordt in overleg met de werkgever ingezet in de vorm van studieverlof of een studiekostenvergoeding. Ook kan het directielid dit budget besteden aan andere professionaliseringsactiviteiten.

Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 9.7.

Artikel 11.6 Preventiemedewerker

De werkgever benoemt een of meer medewerkers tot preventiemedewerker. De preventiemedewerker staat de werkgever bij in de uitvoering van het plan van aanpak voortvloeiend uit de risico inventarisatie en –evaluatie (RI&E). De werkgever draagt er zorg voor dat de preventiemedewerker beschikt over de nodige deskundigheid, ervaring, uitrusting en neemt hij de kosten hiervan voor zijn rekening.

Arbovoorzieningen zijn voorzieningen die voortvloeien uit de arbovoorschriften die passen binnen het arbeidsomstandighedenbeleid van de werkgever. Deze voorzieningen 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.