



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

PO-Raad
T.a.v.
Postbus 85246
3508 AE UTRECHT

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep cao

Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

26 maart 2024

Betreft: Beoordeling Cao Primair Onderwijs op fiscale aspecten

Onze referentie

TM240326-Cao PO

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Primair Onderwijs, zoals deze is overeengekomen voor de periode van 1 mei 2023 tot 1 oktober 2024.

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 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. Binnenkort neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een bespreking. Uiteraard kunt u ook contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Bijlage Beoordeling Cao Primair Onderwijs op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

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.

Datum
26 maart 2024

Onze referentie
TM240326-Cao PO

Artikel 1.2a Regelingen WOPO en ZAPO

In dit artikel en in de bijlagen XVI en XVII van de cao zijn de Werkloosheidsregeling primair onderwijs (WOPO) en Ziekten en arbeidsongeschiktheid primair onderwijs (ZAPO) opgenomen.

WOPO

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, 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 6,68% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

ZAPO

Volledige arbeidsongeschiktheid

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 6,68% (2023) dan wel 5,57% (2024). 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 5,43% (2023) dan wel 5,32% (2024).

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

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 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 paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,68% (2023) dan wel 5,57% (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 5,43% (2023) dan wel 5,32% (2024).

In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomst en verklaring omtrent het gedrag

Volgens het eerste lid van dit artikel kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd aangaan. Volgens het zevende lid komen de kosten voor het verkrijgen van een verklaring omtrent het gedrag voor rekening van de werkgever.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Arbeidsovereenkomst (en Awf-premie)

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.

Datum

26 maart 2024

Onze referentie

TM240326-Cao PO

Verklaring omtrent het gedrag

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.

Artikel 3.18 Uitzendarbeid

Dit artikel betreft uitzendarbeid.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 18.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Artikel 6.1 Salaris

Volgens deze bepaling kunnen de werkgever en de werknemer een van de cao afwijkend salaris overeenkomen, voor zover de werkgever daartoe een fiscale regeling met de Belastingdienst aangaat die in het voordeel van de werknemer is.

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 kalenderjaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande kalenderjaar 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 kalenderjaar waarin hij de kosten maakte.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
26 maart 2024

Onze referentie
TM240326-Cao PO

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).

De tekst van de cao eist dat de werkgever een regeling aangaat met de Belastingdienst. Dat is (fiscaal) niet juist. De werkgever en de werknemer moeten zelf hun arbeidsovereenkomst aanpassen. De Belastingdienst kan hooguit op verzoek zekerheid geven over de fiscale gevolgen van de concrete aanpassingen.

Artikel 6.4 Salarisuitbetaling

Volgens het eerste lid van dit artikel moet de werkgever de werknemer bij de eerste berekening van het salaris en bij elke wijziging een loonstrook verschaffen.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

Artikel 6.5 Verhaal van WGA-premie

Volgens dit artikel komt de WGA-premie volledig voor rekening van de werkgever.

Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 7.6.9 van het Handboek.

Artikel 6.13 Overlijdensuitkering

Dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering.

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 6.14 Jubileumgratificatie

Volgens dit artikel en bijlage VI van de cao hebben werknemers recht op 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 21.2.1 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 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.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
26 maart 2024

Onze referentie
TM240326-Cao PO

Artikel 7.1 Vergoedingsregeling verhuiskosten

Volgens dit artikel moet de werkgever een vergoedingsregeling voor verhuiskosten vaststellen.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking is deze onder voorwaarden gericht vrijgesteld. 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.

Artikel 7.2a Vergoedingsregeling woon-werkverkeer

Volgens dit artikel heeft de werknemer vanaf 1 januari 2024, anders dan voorheen, recht op een vergoeding van de reiskosten van woon-werkverkeer op basis van de daadwerkelijk gemaakte reizen. Evenals voorheen kan de werkgever een afwijkende vergoedingsregeling vaststellen, mits die afwijkende regeling een verbetering inhoudt.

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 in 2024 € 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.

Een vergoeding op basis van daadwerkelijk gemaakte reizen vereist een nauwkeurige administratie van daadwerkelijk gereisde kilometers. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de fiscale gevolgen van een eventuele eigen, afwijkende regeling, kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Artikel 7.3 Zakelijke reis- en verblijfkosten

Dit artikel regelt het recht op tegemoetkoming in de zakelijke reis- en verblijfkosten. Daarbij geldt dat de werkgever bij het vergoeden van reiskosten de salderingsregeling gebruikt zoals opgenomen in de fiscale regelgeving.

In de "Toelichting op enkele artikelen van de cao" is aanvullend geregeld dat de werknemer voor het toepassen van de salderingsregeling per werkdag de daadwerkelijk afgelegde kilometers moet bijhouden.

Reiskosten

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 7.2a van de cao.

Verblijfkosten

De werkgever kan kosten van tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

Salderingsregeling

Ik verwijs naar paragraaf 23.1.4 van het Handboek.

Artikel 7.4 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel biedt de werkgever de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van de vakbondscontributie de eindejaarsuitkering in te zetten.

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 7.5 Fiets-privéregeling

Volgens dit artikel stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid om aan een fiscale fiets-privé-regeling deel te nemen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij de artikelen 6.1 en artikel 7.2a van deze cao en tevens naar paragraaf 23.7 van het Handboek. De vergoeding voor een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Een vergoeding per voor het werk gefietste kilometer is mogelijk gericht vrijgesteld. Zie daarvoor mijn opmerkingen bij artikel 7.2a van deze cao.

Artikel 7.6 Registratiekosten paramedici

Volgens dit artikel vergoedt de werkgever 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 22.1.3 van het Handboek.

Artikel 8.2 Intrekking vakantieverlof bij rampen

Volgens dit artikel kan de werkgever bij rampen en in andere zeer buitengewone omstandigheden het vakantieverlof van de werknemer intrekken. Als de werknemer als gevolg van de intrekking van het verlof materiële schade lijdt, moet de werkgever hem die schade vergoeden.

In voorkomende gevallen is een dergelijke schadevergoeding mogelijk vrijgesteld. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 8.20 Spaarverlof

Dit artikel en bijlage IX van de cao bevatten een regeling voor het sparen van verlof.

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
26 maart 2024

Onze referentie
TM240326-Cao PO

aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek. Tevens verwijs ik naar de fiscale aspecten bij hoofdstuk 8 van de cao.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Hoofdstuk 8A Duurzame inzetbaarheid

Dit hoofdstuk bevat regelingen voor duurzame inzetbaarheid. De regeling omvat:

- voor iedere werknemer een basisbudget van 40 uur per jaar;
- voor bepaalde starters een extra budget van 40 uur per jaar;
- voor werknemers van 57 jaar en ouder een extra budget van 130 uur per jaar.

Datum
26 maart 2024

Onze referentie
TM240326-Cao PO

Voor de te onderscheiden budgetten kunnen specifieke voorwaarden gelden, zoals een eigen bijdrage, bestedingsdoelen en spaarmogelijkheden. Daarnaast bevat dit hoofdstuk in artikel 8A.8 tot en met artikel 8A.10 diverse overgangsregelingen. In artikel 8A.11 is bepaald dat de werknemer in voorkomende gevallen ten minste 50% van *de aan het verlof voorafgaande betrekkingssomvang* feitelijk per week moet blijven werken.

Het verlof voor duurzame inzetbaarheid, in het bijzonder het extra budget van 130 uur per jaar voor oudere werknemers kan fiscaal, afhankelijk van de feiten en omstandigheden, zowel het karakter van geclausuleerd verlof als het karakter van een seniorenregeling hebben.

Aanspraken op geclausuleerd verlof of op een seniorenregeling behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

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.

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 ik de diverse (overgangs)regelingen niet (nader) op fiscale aspecten heb beoordeeld.

Uit artikel 8A.11 van de cao blijkt dat de cao-partijen de mogelijkheid onderkennen dat het opnemen van verlof voor duurzame inzetbaarheid tot een RVU leidt. De bepaling dat de werknemer in voorkomende gevallen ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingssomvang feitelijk per week moet blijven verkleint de kans op een RVU.

De in artikel 8A.11 in aanmerking genomen referentieperiode is echter niet toereikend. Wil de werkgever er zeker van zijn dat hij van de RVU-heffing gevrijwaard blijft dan moet hij ervoor zorgen dat de werknemer echt ook feitelijk per week minimaal 50% pleegt te werken van de arbeidsduur zoals die gold in het *laatste kalenderjaar dat voorafgaat aan een periode van 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde pensioeningangsdatum*.

Artikel 9.3 Professionaliseringsbudget

Volgens dit artikel hebben bepaalde werknemers recht op een professionaliseringsbudget van € 500 per jaar en 2 uren per week naar rato van de werktijdfactor. De werknemer kan dit budget gedurende maximaal drie jaren sparen.

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 en naar de fiscale aspecten bij artikel 9.4 van de cao.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

De spaarmogelijkheid herbergt in fiscaal opzicht een risico. Fiscaal kan een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten alleen dan onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had.

Datum
26 maart 2024
Onze referentie
TM240326-Cao PO

Voor de mogelijke fiscale gevolgen van het professionaliseringsbudget voor zover dat budget uren betreft verwijs ik voor de volledigheid naar de fiscale aspecten van hoofdstuk 8A van de cao.

Artikel 9.4 Opgedragen professionaliseringsactiviteiten

Volgens dit artikel vergoedt de werkgever, onder meer, de kosten van cursus-, examen-, materiaal-, reis- en verblijfkosten van door de werkgever opgedragen professionaliseringsactiviteiten.

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 9.6 Professionalisering directielid

Volgens dit artikel hebben bepaalde directieleden recht op een professionaliseringsbudget van € 3.000.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 9.3 van de cao.

Artikel 9.7 Her(registratie) Schoolleidersregister PO

Volgens dit artikel zijn alle directieleden verplicht zich in te schrijven en te (her)registreren in het Schoolleidersregister PO. De werkgever vergoedt de jaarlijkse bijdrage aan dit register.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 7.6 van de cao.

Artikel 10.4 Transitievergoeding

Dit artikel betreft de transitievergoeding.

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.

Artikel 11.4 Intellectueel eigendom

Dit artikel regelt dat, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, de werkgever het auteursrecht heeft van bepaalde door de werknemer vervaardigde werken indien deze in opdracht van de werkgever zijn vervaardigd.

Als de werkgever de opbrengsten auteursrechten en dergelijke aan de medewerker laat kan sprake zijn van loon voor de loonheffingen. In concrete gevallen kan de werkgever de casus voorleggen aan zijn inspecteur.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

Datum

26 maart 2024

Onze referentie

TM240326-Cao PO