

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Nederlandse Federatie van Universitair
Medische Centra

Postbus 9696
3506 GR Utrecht

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

10 april 2020

Betreft:
Beoordeling Cao universitair medische centra 2018-2020

Onze referentie

Geachte _____,

In uw emailbericht van 16 april 2019 heeft u mij geïnformeerd over de nieuwe Cao universitair medische centra (umc), zoals deze op 6 februari voor de periode van 1 januari 2018 tot 1 januari 2021 is vastgesteld.

Bepalingen van 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 2020. 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. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer of via _____. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Bijlage, beoordeling Cao UMC 2018-2020 op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf

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. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kantoor Almelo

Datum

10 april 2020

Onze referentie

Artikel 1a.9 Transitievergoeding

Volgens dit artikel moet het lokaal overleg afspraken maken over het in mindering brengen van de transitiekosten op 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), 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 2.4.8 Vakantiekraacht

Dit artikel bevat regels voor het dienstverband van de vakantiekraacht.

In fiscaal opzicht mogen werkgevers, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 16.16 van het Handboek.

Artikel 2.5 Schriftelijke vastlegging dienstverband

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer, zo mogelijk vóór aanvang van de werkzaamheden, een arbeidsovereenkomst of een aanstellingsbesluit.

Voor de volledigheid wijs ik op de (fiscale) verplichting van de werkgever om zijn werknemers een loonstrook te geven bij de eerste loonbetaling en iedere loonbetaling die van de vorige afwijkt. Op de loonstrook dient een aantal gegevens verplicht te worden vermeld. Hetzelfde geldt voor de jaaropgaaf. Ik verwijs naar de hoofdstukken 10 en 13 van het Handboek.

Tevens wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om, voordat de werknemer gaat werken, bepaalde gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen (zie paragraaf 2.1 van het Handboek) en de identiteit van de werknemer vast te stellen (zie paragraaf 2.2 van het Handboek).

Artikel 3.1.2 Vergoeding opleidingskosten

De werknemer kan een schriftelijke aanvraag indienen voor een (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten van scholing en opleiding. De vergoeding geschiedt in beginsel rechtstreeks aan de opleidende instantie.

Volgens het tweede lid van dit artikel beslist de werkgever op een aanvraag voor de vergoeding en kan hij daar nadere voorwaarden aan stellen. Volgens het vierde lid ontvangt de werknemer die scholing en opleiding volgt voor een andere functie dan welke hij uitoefent, de vergoeding in beginsel achteraf.

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 verwijst ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

De in de cao gekozen vormgeving herbergt in fiscaal opzicht een risico. De combinatie van voorwaarden en achterafbetaling maakt het mogelijk dat een werknemer pas in een later kalenderjaar dan waarin hij de kosten heeft gemaakt, een onvoorwaardelijk recht op vergoeding van die kosten krijgt. 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

10 april 2020

Onze referentie

Artikel 3.1.3 Terugbetalingsverplichting

De werknemer is verplicht tot een (soms gedeeltelijke) terugbetaling van de opleidingskosten:

- bij voortijdige beëindiging van het dienstverband;
- als de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die aan de werknemer zijn te wijten;
- bij ontslag binnen twee jaar na beëindiging van de 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 3.1.4 Hardheidsclausule voor kosten scholing en opleiding

Volgens dit artikel kan de werkgever in bijzondere gevallen waarin sprake is van kennelijke onredelijkheid afwijken van de in de voorafgaande artikelen opgenomen bepalingen.

Het verdient aanbeveling om in dergelijke gevallen tevens bijzondere aandacht te besteden aan de fiscale gevolgen van de afwijkende beslissingen. Zo kan het kwijtschelden of het negeren van een terugbetalingsverplichting tot loon voor de loonheffingen leiden. De werkgever kan de fiscale gevolgen desgewenst afstemmen met zijn inspecteur.

Artikel 3.2 e.v. Persoonlijk budget

Per 1 januari 2019 is de opbouw van persoonlijk budget gestopt. Tot 1 januari 2021 mag de werknemer zijn tot en met 31 december 2018 opgebouwde persoonlijke budget aanwenden.

Ik verwijst naar de fiscale aspecten bij artikel 3.3 van de cao.

Artikel 3.3 Extra persoonlijk budget

De werknemer heeft recht op een extra persoonlijk budget. Dit is bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid. Maandelijks bouwt hij dit budget op tot maximaal drie jaartegoeden bij een volledige arbeidsduur. Het budget kan worden aangewend voor extra vakantiedagen of specifiek benoemde uitgaven.

Bij de aanwending voor bepaalde uitgaven kan de werkgever kiezen voor het aanwijzen als eindheffingsloon en mogelijk een gerichte vrijstelling benutten.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Dit betreft bijvoorbeeld:

- (her)registratiekosten van niet-verplicht gestelde (kwaliteits)registers. 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;
- de betaling van de vakbondscontributie of de contributie van een beroepsvereniging.
De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.
De vergoeding van de contributie van een beroepsvereniging is gericht vrijgesteld als die vereniging zich volledig richt op het onderhouden en verbeteren van de beroepskennis en -vaardigheden van haar leden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek;
- de vergoeding van ICT-hulpmiddelen is niet gericht vrijgesteld op grond van het zogenoemde noodzakelijkheids criterium nu de vergoeding in de plaats komt van een ander loonbestanddeel. Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek. Een gerichte vrijstelling is wel mogelijk als de werknemer het hulpmiddel voor 90% of meer zakelijk gebruikt. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.10 van het Handboek.

Datum

10 april 2020

Onze referentie

Artikel 3.5 Loopbaanadvies

De werknemer heeft eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadvies van een interne of externe deskundige.

Een loopbaanadvies behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij dat advies deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als het advies integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 respectievelijk 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanadvies 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 4.6 Ambtsjubileum

Volgens het eerste lid van dit artikel heeft de werknemer bij het bereiken van zijn 25-jarig, 40-jarig en 50-jarig ambtsjubileum recht op een gratificatie ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn bezoldiging in de maand waarin het jubileum wordt bereikt, vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering. Volgens het tweede lid is voor het bereiken van een ambtsjubileum het aantal dienstjaren doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst bepalend. Volgens het derde lid telt daarbij ook de tijd mee die de werknemer bij een bijzonder academisch ziekenhuis of bijzondere universiteit door heeft gebracht.

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.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

10 april 2020

Onze referentie

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 gezien normaal is, kan de werkgever ook de diensttijd meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern. 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 u hierbij een bestendige gedragslijn hebt, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en u dit desgevraagd aannemelijk maakt. De in de cao gehanteerde definitie van een ambtsjubileum kan impliceren dat een gratificatie tot het loon voor de loonheffingen behoort. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Artikel 4.7.4.3 Reiskosten

Volgens dit artikel heeft de medewerker recht op een vergoeding van de reiskosten die hij moet maken vanwege het verrichten van bereikbaarheidsdiensten.

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 4.13 Non-activiteitswedde

Volgens dit artikel heeft de werknemer die in verband met de werkzaamheden die voortvloeien uit een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de uitoefening van zijn functie, gedurende de periode van zijn ontheffing recht op een non-activiteitswedde op de voet van de artikelen 4 en 5 van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.

Deze wedde behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.1.1 Binnenlandse dienstreis

Artikel 5.2 Buitenlandse dienstreis

Artikel 5.3 Woon-werkverkeer

Deze artikelen bepalen dat de werknemer recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten heeft bij dienstreizen binnen of buiten Nederland.

Voor wat betreft de reiskosten verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 4.7.4.3 hiervoor.

Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat er fiscaal sprake is van een onbelaste kostenvergoeding. Een werkgever kan verblijfkostenvergoedingen aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als vergoeding van kosten van tijdelijk verblijf. Ik verwijs verder naar de paragrafen 20.1.1 en 20.1.2 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

10 april 2020

Onze referentie

Artikel 5.4 e.v. Woongebied en verhuiskosten

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten. Zolang de verhuizing nog niet heeft plaatsgehad heeft de werknemer aan wie een verhuisplicht is opgelegd, in voorkomende gevallen recht op een tegemoetkoming in pensionkosten voor zover de werkgever niet voorziet in tijdelijke huisvesting.

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.

De vergoeding van kosten of verstrekking van tijdelijk verblijf is onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

Artikel 5.6 Maaltijdvergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer bij overwerk, onder voorwaarden, recht op een maaltijd(vergoeding).

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 5.8 (Her)registratie BIG

Volgens dit artikel moet de werkgever de (her)registratiekosten vergoeden die uit de Wet BIG voortvloeien.

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. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 6.3.1 Kostenvergoeding bij roosterwijziging

Volgens dit artikel heeft de werknemer bij een roosterwijziging, onder voorwaarden, recht op een kostenvergoeding.

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

Artikel 7.1.3 Schadevergoeding intrekken vakantieverlof

Midden- en kleinbedrijf

Volgens dit artikel heeft de werknemer bij het intrekken van vakantieverlof, onder voorwaarden, recht op een schadevergoeding.

Kantoor Almelo

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 6.3.1 van de cao.

Datum

10 april 2020

Onze referentie

Hoofdstuk 8 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

In dit hoofdstuk zijn diverse bepalingen opgenomen over onder meer de loondoorbetaling bij ziekte, herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid, verplichtingen van werkgever en werknemer en de mogelijkheid van terugvordering.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,70% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,45%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.2 van het Handboek. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

In voorkomende gevallen kan bij terugbetaling door de werknemer sprake zijn van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 9.1 Rechtsbijstand

Dit artikel biedt de werknemer, onder voorwaarden, als hij in het kader van de Wet BIG te maken krijgt met straf- of tuchtrechtzaken, recht op rechtsbijstand door zijn werkgever.

Een vergoeding voor of de verstrekking van rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van een vergoeding of verstrekking kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

Artikel 9.2 Aansprakelijkheid umc

Volgens dit artikel is de werkgever jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die deze lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden, behoudens gevallen waarin de werknemer zijn verplichtingen niet is nagekomen of in geval van opzet of bewuste roekeloosheid.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is vrijgesteld als de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het

Artikel 9.2.2 Schadevergoeding aan werknemer

Volgens deze bepaling kan de werkgever naar redelijkheid en billijkheid beslissen om schade te vergoeden die de werknemer tijdens het uitoefenen van zijn functie heeft geleden.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 9.2 van de cao.

Artikel 9.4 Uitvinding

Dit artikel verplicht de medewerker om aan de werkgever melding te doen van elke (mede) door hem gedane en mogelijk octrooieerbare uitvinding die samenhangt met de uitoefening van zijn functie.

Als de werkgever de opbrengsten van een uitvinding aan de werknemer laat of anderszins hem direct of indirect een vergoeding betaalt, kan sprake zijn van loon voor de loonheffingen. In concrete gevallen kan de werkgever de casus voorleggen aan zijn inspecteur.

Artikel 9.6 Collectieve zorgverzekering

Volgens dit artikel houdt de werknemer, bij deelname aan de in dit artikel bedoelde collectieve zorgverzekering, de door de medewerker voor zichzelf en eventuele gezinsleden verschuldigde nominale premie in en draagt deze af aan de NV Zorgverzekeraar UMC, " tenzij de medewerker onvoldoende netto-inkomen heeft om de premie daaruit te voldoen".

Voor zover de werkgever de premie voor eigen rekening neemt, is voor de loonheffingen sprake van nettoloon.

Artikel 9.6.1 Bijzondere ziektekosten

Volgens dit artikel kan de werkgever de werknemer in bijzondere gevallen een tegemoetkoming toekennen in ziektekosten, als hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet voor zijn rekening kunnen blijven. Hiervoor kunnen nadere regels worden gesteld.

Als nadere regels worden gesteld kan dat resulteren in een aanspraak in fiscale zin. Dit is afhankelijk van de exacte vormgeving van de eventuele regeling. Aanspraken op een ziektekostenregeling welke niet onder de Zvw valt met een waarde tot € 27 per jaar kan de werkgever onbelast verstrekken. Als deze aanspraken een hogere waarde hebben, horen zij volledig tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan dat loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit dergelijke belaste aanspraken zijn vrijgesteld. Dit geldt niet voor periodieke uitkeringen. Gaat het echter niet om een aanspraak in fiscale zin, dan horen de kostenvergoedingen van ziekte, invaliditeit en bevalling of de verstrekkingen daarvoor, tot het loon. De werkgever kan dat loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.1 van het Handboek.

Artikel 9.6.2 Kosten behandeling beroepsziekte/dienstongeval

Volgens dit artikel kan de werkgever in geval van ziekte die haar grond vindt in de werkzaamheden en die niet aan de werknemer is te wijten, de voor zijn rekening blijvende kosten van geneeskundige behandeling of verzorging

vergoeden. Volgens het tweede lid kan de werkgever nadere regels vaststellen. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 9.6.1 van de cao.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Artikel 9.7 Overlijdensuitkering

Volgens dit artikel moet de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer een bedrag uitkeren gelijk aan de salarissen over drie maanden plus de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering over die periode.

Datum

10 april 2020

Onze referentie

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 12.8 Reorganisatieontslag

Dit artikel bepaalt onder meer de volgorde van ontslag wegens overtolligheid van personeel.

Bij regelingen voor vervroegd uittreden (RVU) is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing van 52% verschuldigd over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ook een ontslagvergoeding kan soms als een RVU worden aangemerkt. Ik verwijs naar paragraaf 24.7 van het Handboek.

Artikel 15.9 Functiegebonden kosten

Dit artikel bepaalt dat de werkgever de academisch medisch specialist jaarlijks een budget voor functiegebonden kosten ter beschikking stelt. De specialist kan tot het maximum van dat budget rechtstreeks bij zijn werkgever declareren voor kosten die samenhangen met de uitoefening van zijn functie.

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig leidt in beginsel niet tot loon. Afhankelijk van de aard, de vorm en de inhoud van de afspraak geniet de werknemer mogelijk wel loon voor de loonheffingen zodra hij declaraties vergoed krijgt. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 3.3 van de cao en naar de paragrafen 4.6 en 20.1 van het Handboek.

Als de afwikkeling van het budget meerdere kalenderjaren bestrijkt kunnen zich complicaties voordoen. 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 16.5 Beroepsvoorbereidende periode

Dit artikel geeft de leerling tijdens de beroepsvoorbereidende periode recht op zakgeld. Volgens een voetnoot op het artikel is de leerling niet in dienst van het UMC.

Bij een leerling die een zakgeld ontvangt kan sprake zijn van een dienstbetrekking voor alle of enkele loonheffingen. Het kan daarbij gaan om een 'echte' dienstbetrekking of een fictieve dienstbetrekking.

In sommige gevallen is de opleiding zodanig vormgegeven dat bij aanvang louter sprake is van onderwijs; er worden geen (productieve) werkzaamheden verricht en de vergoeding is daar ook op afgesteld. In die zin is een zakgeldgenieter te vergelijken met een stagiair die vooral kennis en ervaring opdoet maar geen productieve arbeid verricht en daarom een lage vergoeding

krijgt. Gedurende die periode is geen sprake van een echte dienstbetrekking. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij bijlage G van de cao.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Artikel 17.4.4 Promotiebonus oio

Volgens dit artikel heeft de onderzoeker in opleiding die zijn promotie succesvol afrondt recht op een eenmalige gratificatie van € 750 bruto. Volgens de slotzin van dit artikel kan de werkgever "er voor kiezen om het bedrag van de gratificatie uit te keren in de vorm van een netto onkostenvergoeding".

Datum

10 april 2020

Onze referentie

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 3.1.2 van de cao. Als de gratificatie niet gericht is vrijgesteld behoort deze tot het loon. De werkgever kan ervoor kiezen de gratificatie aan te wijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 20.1 van het Handboek.

Hoofdstuk 18 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

In dit hoofdstuk is bepaald dat de werknemer een deel van zijn arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze kan bepalen, zoals tijd voor tijd, geld voor aanspraken in natura of extra pensioen. Als voorbeelden noemt de cao het fietsplan, betaling vakbondscontributie en het lidmaatschap van overige beroeps- of vakverenigingen.

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/>).

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 19.3.1 en 24.7 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

10 april 2020

Onze referentie

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof direct voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU. Echter, bij samenloop van bovenbedoelde verlofsoorten met een seniorenregeling kan wèl een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op www.belastingdienstpensioensite.nl (V&A Handreikingen pensioen LB), zoals op 27 oktober 2017 geactualiseerd.

Een eventuele vergoeding voor de aanschaf van een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Voor de fiscale gevolgen van een vergoeding voor vakbondscontributie en het lidmaatschap van beroeps- en vakverenigingen verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 3.3 van de cao.

Bijlage G Vergoedingen stagiairs en coassistenten

Stagiairs

Per 1 augustus 2019 bedraagt de stagevergoeding voor stages langer dan een maand € 334 per maand. Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is kan sprake zijn van een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek en de fiscale aspecten bij artikel 16.5 van de cao.

Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek. Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik tevens naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Coassistenten

Vanaf 1 januari 2019 ontvangen coassistenten, gedurende de periode dat zij in een umc coschappen lopen, een onkostenvergoeding van € 100 bruto per maand. Volgens de cao ontvangen zij deze vergoeding naast de vergoeding op basis van de bestaande vergoedingsregelingen op ten minste het niveau van 19 september 2018.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 3.1.2 van de cao.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

10 april 2020

Onze referentie