



Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Nederlandse Federatie van Universitair
Medische Centra

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

11 september 2023

Onze referentie

TM230911-cao-umc

Betreft:
Beoordeling Cao universitair medische centra 2022-2023

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao universitair medische centra (umc), zoals deze voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

Deze cao (de aangepaste versie met ingang van 1 januari 2023) heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2023. 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. In de tweede helft van september neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking. Uiteraard kunt u ook contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Bijlage, beoordeling Cao universitair medische centra op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep 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
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-cao-umc

Artikel 1.9 Transitievergoeding

Volgens dit artikel moet, om cumulatie van de transitievergoeding en de transitiekosten te voorkomen, het lokaal overleg afspraken maken over het in mindering brengen van de transitiekosten op 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 2.3 Arbeidsovereenkomst, onbepaalde of bepaalde tijd

Volgens dit artikel kunnen de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of voor bepaalde tijd sluiten.

Voor de loonheffingen is het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd 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.

Artikel 2.4.8 Vakantiekraacht

Dit artikel bevat regels voor het dienstverband van de vakantiekraacht.

Fiscaal mogen werkgevers, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 18.16 van het Handboek.

Artikel 3.1.2 Vergoeding opleidingskosten

Volgens dit artikel kan de medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep CAO
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 medewerker 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 medewerker in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had.

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-cao-umc

Artikel 3.1.3 Terugbetalingsverplichting

Dit artikel verplicht de medewerker 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 medewerker zijn te wijten;
- bij ontslag binnen twee jaar na beëindiging van de opleiding.

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>).

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 bepalingen in (onder meer) de artikelen 3.1.3 en 3.1.4 van de cao.

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 3.1.5 (Kwaliteits)registers en beroepsverenigingen

Volgens het eerste lid van dit artikel vergoedt de werkgever, als registratie in een (kwaliteits)register is vereist voor het mogen uitoefenen van een beroep, de kosten van:

- de registratie en herregistratie in dat register;
- deelname aan door het reglement van dat register voorgeschreven deskundigheidsbevordering;
- de contributie van de beroepsvereniging die dat register in stand houdt.

Volgens het tweede lid van dit artikel vergoedt de werkgever de in het eerste lid bedoelde kosten ook bij een (kwaliteits)register zonder een voor de beroepsuitoefening verplicht karakter als:

- dat register is opgenomen in bijlage K van de cao; of
- de werkgever de medewerker vraagt zich in het register in te schrijven.

Volgens het vierde lid van dit artikel vergoedt de werkgever de contributie voor de in bijlage K van de cao opgenomen beroepsverenigingen, als de medewerker uit hoofde

van zijn functie in het umc het beroep uitoefent waarvoor de beroepsvereniging bestaat.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep CAO
Kantoor Almelo

Voor de fiscale gevolgen van dit artikel is het onderscheid tussen enerzijds de kosten van inschrijving in een beroepsregister en anderzijds de lidmaatschapskosten van een beroepsvereniging van belang.

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-cao-umc

Inschrijving beroepsregister

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.

Contributie beroepsvereniging

De vergoeding voor de contributie van een beroepsvereniging behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Onder voorwaarden kan een gerichte vrijstelling van toepassing zijn. Daarvoor moet de vereniging bijvoorbeeld deskundigheidseisen stellen aan de leden, verplichtingen opleggen voor scholing, dan wel het onderhouden en verbeteren van de beroepskennis en -vaardigheden van haar leden stimuleren.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek. In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur. Ik verwijs, bijvoorbeeld, naar de fiscale aspecten bij artikel 3.1.2 van de cao.

Artikel 3.3 e.v. Extra persoonlijk budget

Deze artikelen geven medewerkers die voor 1958 zijn geboren en hun AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt recht op een extra persoonlijk budget. Dit budget is bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid. De medewerker bouwt het budget maandelijks op tot maximaal twee jaartegoeden bij een volledige arbeidsduur. Ten aanzien van de aanwending van het budget:

- bevat de cao een limitatieve opsomming van de mogelijkheden;
- zal de werkgever zo min mogelijk restricties opleggen;
- zal deze voor zover mogelijk fiscaal onbelast geschieden.

De aanwending van het extra persoonlijk budget behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Bij aanwending voor bepaalde uitgaven kan de werkgever kiezen voor het aanwijzen als eindheffingsloon en mogelijk een gerichte vrijstelling benutten.

Artikel 3.5 Loopbaanadvies

De medewerker 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 een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanadvies mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2

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

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Artikel 4.6 Ambtsjubileum

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-cao-umc

Volgens het eerste lid van dit artikel heeft de medewerker 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 medewerker 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 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 dienstdtijd mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de medewerker 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 dienstdtijd 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 medewerker de vrijstelling nog niet eerder genoot en de werkgever dit desgevraagd aannemelijk maakt. De in de cao gehanteerde definitie van een ambtsjubileum kan impliceren dat een gratificatie geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen behoort. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 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 € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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.

Artikel 4.13 Non-activiteitswedde

Volgens dit artikel heeft de medewerker 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 regelen het recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten bij dienstreizen binnen of buiten Nederland.

Voor wat betreft de reiskosten verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 4.7.4.3 van de cao.

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, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld als vergoeding van kosten van tijdelijk verblijf. Ik verwijs verder naar de paragrafen 4.6.1, 22.1.1 en 22.1.2 van het Handboek.

Artikel 5.4 e.v. Woongebied en verhuiskosten

De medewerker heeft onder voorwaarden recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten. Zolang de verhuizing nog niet heeft plaatsgehad heeft de medewerker 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 medewerker 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 22.1.5 van het Handboek.

De vergoeding van kosten of verstrekking van tijdelijk verblijf is onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

Artikel 5.6 Maaltijdvergoeding

Volgens dit artikel heeft de medewerker 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 medewerker door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

11 september 2023

Onze referentie

TM230911-cao-umc

Artikel 5.7 Thuiswerkvergoeding

Dit artikel geeft de medewerker, onder voorwaarden, recht op een thuiswerkvergoeding van € 2 per dag.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,15 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.

Artikel 5.8 (Her)registratie BIG

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

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 3.1.5 van de cao.

Artikel 6.3.1 Kostenvergoeding bij roosterwijziging

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

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

Artikel 6.5 Generatieregelingen

In dit artikel en in bijlage Q van de cao is een regeling Zware Beroepen umc's uitgewerkt.

Als een medewerker 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 RVU-heffing geldt een tijdelijke drempelvrijstelling. Ik verwijs u naar paragraaf 21.3.1 van het Handboek.

Artikel 7.1.2 Kopen extra vakantie-uren

Dit artikel biedt de medewerker, onder meer, de mogelijkheid extra vakantie-uren aan te kopen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 6.5 van de cao.

Artikel 7.1.3 Schadevergoeding intrekken vakantieverlof

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

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-cao-umc

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

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

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 medewerker en de mogelijkheid van terugvordering.

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-cao-umc

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 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,68% voor medewerkers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een medewerker de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,43%. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

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

Artikel 9.1 Rechtsbijstand

Dit artikel biedt de medewerker als hij in het kader van de Wet BIG te maken krijgt met straf- of tuchtrechtzaken, onder voorwaarden, 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 tegenover de medewerker aansprakelijk voor de schade die deze lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden, tenzij de werkgever aantoont dat de medewerker zijn verplichtingen niet is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker.

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 Handboek.

Artikel 9.2.2 Schadevergoeding aan de medewerker

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

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

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

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.

Datum
11 september 2023
Onze referentie
TM230911-cao-umc

Als de werkgever de opbrengsten van een uitvinding aan de medewerker 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 kan de medewerker deelnemen aan de collectieve zorgverzekering die de werkgever met NV Zorgverzekeraar UMC is overeengekomen.

Voor zover de werkgever eventueel (een deel van) de premie voor zijn rekening neemt, is sprake van loon voor de loonheffingen.

Artikel 9.6.1 Bijzondere ziektekosten

Volgens dit artikel kan de werkgever de medewerker in bijzondere gevallen een tegemoetkoming toekennen in ziektekosten, als hier niet door een andere regeling in 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 21.1.1 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 medewerker 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.

Artikel 9.7 Overlijdensuitkering

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

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.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-cao-umc

Artikel 13.4 Vergoeding opleidingskosten en reiskosten aios

Dit artikel regelt het recht van arts-assistenten op een vergoeding van opleidings- en reiskosten.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij de artikelen 3.1.2 respectievelijk 4.7.4.3 van de cao.

Artikel 14A.5 Functiegebonden budget

Dit artikel bepaalt dat de werkgever de ziekenhuisapotheker/klinisch chemicus /klinisch fysicus jaarlijks een budget voor functiegebonden kosten ter beschikking stelt. De medewerker 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 medewerker 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 22.1 van het Handboek.

Omdat de afwikkeling van het budget meerdere kalenderjaren kan bestrijken kunnen zich complicaties voordoen. Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de medewerker in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

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.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 14A.5 van de cao.

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
Kenniscgroep CAO
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 "kiezen om het bedrag van de gratificatie uit te keren in de vorm van een netto onkostenvergoeding".

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-cao-umc

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 22.1 van het Handboek.

Hoofdstuk 18 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

In dit hoofdstuk is bepaald dat de medewerker een deel van zijn arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze kan bepalen, zoals tijd voor tijd en geld voor aanspraken in natura of extra pensioen.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en medewerkers 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 medewerker (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 medewerker 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 medewerker 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/>).

Als een medewerker voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 6.5 van de cao.

Bijlage G Vergoedingen stagiairs en coassistenten

Stagiairs

Per 1 januari 2023 bedraagt de stagevergoeding voor stages langer dan een maand € 379 per maand.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik ook naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Coassistenten

Datum

11 september 2023

Onze referentie

TM230911-cao-umc

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.

Bijlage L Regeling kopen extra vakantie-uren

Op grond van de in deze bijlage opgenomen regeling kunnen medewerkers uren kopen, onder meer voor extra vakantie.

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

Voor de volledigheid verwijs ik ook naar de fiscale aspecten bij artikel 6.5 van de cao.