

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 18500, 3501 CM UTRECHT

---

VO-Raad  
Postbus 8282  
3503 RG Utrecht

## **Kennisgroep CAO** Kantoor Utrecht

Orteliuslaan 1000  
3528 BD UTRECHT  
Postbus 18500  
3501 CM UTRECHT  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

### **Datum**

2 april 2019

### **Onze referentie**

KG CAO/Beoordeling cao  
voortgezet onderwijs 2018-2019

Betreft: Beoordeling cao voortgezet onderwijs 1 juni 2018 – 1 oktober 2019

Geachte heer/mevrouw,

In 2018 is een nieuwe cao overeengekomen tussen werkgevers en personeel in het voortgezet onderwijs voor de periode van 1 juni 2018 tot en met 1 oktober 2019. De bepalingen in 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2019. 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 bovenvermeld door kiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Mijn beoordeling sluit aan bij de opbouw van de cao tekst. Per hoofdstuk en artikel geef ik mijn opmerkingen.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Utrecht

**Datum**  
2 april 2019

**Onze referentie**  
KG CAO/Beoordeling cao voortgezet onderwijs 2018-2019

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1.1 Begripsbepalingen

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

## Hoofdstuk 3 Salaris

### Artikel 3.6 en 3.7 (Extra) eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering en de extra eindejaarsuitkering behoren 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.

## Hoofdstuk 4 Sociale zekerheid

### Artikel 4.1 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### Artikel 4.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Volgens dit artikel is op de (gewezen) werknemer, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten, de in bijlage 11 opgenomen Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (ZAVO) van toepassing.

Ik verwijs naar mijn beoordeling van de in bijlage 11 van de cao opgenomen ZAVO.

### Artikel 4.3 Re-integratie

Volgens dit artikel kan de werkgever met zijn gewezen werknemer een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) aangaan. Mogelijk bevat zo'n IRO voorzieningen waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Voor zover geen sprake is van gerichte vrijstellingen leidt het IRO mogelijk tot loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.3 van het Handboek.

### Artikel 4.4 Werkloosheidsuitkering

Volgens dit artikel heeft de (gewezen) werknemer bij (gedeeltelijke) werkloosheid, onder voorwaarden, recht op een bovenwettelijke uitkering conform de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (WOVO). Ik verwijs naar mijn beoordeling van de in bijlage 10 van de cao opgenomen WOVO.

#### Artikel 4.5 Periodieke uitkeringen bij beëindiging dienstbetrekking/aanvulling WW-uitkering

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Utrecht

**Datum**  
2 april 2019

**Onze referentie**  
KG CAO/Beoordeling cao voortgezet onderwijs 2018-2019

## **Hoofdstuk 7 Levensfasebewust personeelsbeleid**

### Artikel 7.1 Individueel keuzebudget

Dit artikel geeft medewerkers recht op een individueel keuzebudget in de vorm van extra verlofuren. Het basisbudget bedraagt 50 uren. De werknemer kan het budget ook aanwenden voor een bijdrage in de kosten van kinderopvang of het verhogen van de pensioenaanspraak.

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 20.1 van het Handboek. 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 7.2 t/m 7.4 Verlof en regeling voor vervroegd uittreden (RVU)

Werknemers van 57 jaar en ouder hebben recht op een of meer aanvullende budgetten. De werknemers kunnen het keuzebudget, onder voorwaarden, aanwenden om minder te werken of om verlof te sparen. Zij kunnen het budget ook kapitaliseren en besteden aan kinderopvang of een verhoging van pensioenaanspraken. Een overgangsregeling biedt werknemers van 52 jaar en ouder, onder voorwaarden, wegens het vervallen van de BAPO-regeling, de mogelijkheid om te kiezen tussen het individueel keuzebudget of jaarlijks maximaal 340 uur extra verlof.

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

Artikel 7.3 van de cao bepaalt expliciet dat opname van het verlof niet tot een regeling voor vervroegde uittreding mag leiden zoals bedoeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011. 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.

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 voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Utrecht

**Datum**  
2 april 2019

**Onze referentie**  
KG CAO/Beoordeling cao voortgezet onderwijs 2018-2019

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 wel 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. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris.

## **Hoofdstuk 9            Dienstverband**

### Artikelen 9.a.7 en 9.b.7 Uitzendarbeid

Deze artikelen regelen de 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 16.19 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 10            Beëindiging van het dienstverband**

Ik wijs voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie, zie de paragrafen 3.5 en 15.2 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 12            Salaris**

### Artikel 12.1 Salaris

Volgens het zesde lid van dit artikel kunnen een werkgever en een werknemer, onder bepaalde voorwaarden, afwijkende salarisafspraken maken. Volgens de cao moet het daarbij gaan om een fiscale regeling tussen de werkgever en de Belastingdienst, in het voordeel van de werknemer. Ik neem aan dat de bovenbedoelde bepaling bedoeld is om cafetariasystemen mogelijk te maken.

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 situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast. 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.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Utrecht

**Datum**  
2 april 2019

**Onze referentie**  
KG CAO/Beoordeling cao voortgezet onderwijs 2018-2019

#### Artikel 12.4 Salarisuitbetaling

Volgens het tweede lid van dit artikel mag de werkgever, onder voorwaarden, onverschuldigde betalingen aan de werknemer, inhouden op volgende salarisbetalingen.

Dergelijke inhoudingen kwalificeren niet zonder meer als negatief loon. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling door een werknemer van bijvoorbeeld een vrije vergoeding mag de werkgever daarom alleen op het nettoloon inhouden. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M. Meer in het algemeen geldt dat alle situaties waarin artikel 12.4 van de cao - mogelijk - van toepassing is, fiscaal bovengemiddelde aandacht vergen. Voor zover een werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheid om onverschuldigde betalingen te verrekenen geniet de werknemer in de meeste gevallen loon. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitel vragen aan zijn inspecteur.

#### Artikel 12.7 Overlijdensuitkeringen

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.

De omstandigheid dat ook anderen dan de partner of de (pleeg)kinderen van de overledene de overlijdensuitkering kunnen ontvangen, maakt de aanspraak onzuiver. Dit betekent dat de aanspraak niet is vrijgesteld en dat loonheffingen over deze aanspraken verschuldigd zijn. Ik neem aan dat dit gevolg bij het overeenkomen van de cao niet is bedoeld. Onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de tekst bij een eerstvolgende cao zal zijn aangepast is het mogelijk de aanspraak aan te wijzen als een vrijgestelde aanspraak. Een verzoek daarvoor kunt u indienen bij het Ministerie van Financiën Belastingdienst/ Corporate Dienst Vaktechniek/ Team Brieven en beleidsbesluiten, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag).

#### Artikel 12.8 Jubileumgratificatie

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.

### **Hoofdstuk 13 Vergoedingen en financiële regelingen**

#### Artikel 13.1 Vergoeding verplaatsingskosten

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op:

1. een tegemoetkoming in verhuiskosten;
2. een tegemoetkoming in reiskosten woon- werkverkeer;
3. een tegemoetkoming in reis- en verblijfskosten voor dienstreizen;

4. toepassing van een salderingsregeling;
5. het uitruilen van fiscale ruimte in reiskostenvergoedingen woon- werkverkeer en de eindejaarsuitkering.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Utrecht

**Datum**  
2 april 2019

**Onze referentie**  
KG CAO/Beoordeling cao  
voortgezet onderwijs 2018-2019

#### *Verhuiskosten*

De regels voor een verhuiskostenvergoeding staan vooral in de Regeling Verplaatsingskosten (hierna de Regeling), zoals deze in bijlage 3, met name onder B tot en met F, van de cao is opgenomen.

De Regeling lijkt te zijn gebaseerd op de fiscale wet- en regelgeving zoals die tot 1 januari 2009 gold. Met ingang van 1 januari 2009 zijn de fiscale regels voor het onbelast vergoeden van verhuiskosten ingrijpend gewijzigd. Deze wijziging kan voor werkgevers en werknemers zowel positieve als negatieve gevolgen hebben. Enerzijds is het bedrag dat de werkgever maximaal onbelast mag vergoeden verhoogd. Anderzijds heeft de werkgever een aanmerkelijk zwaardere bewijslast gekregen dat de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. De in de Regeling gehanteerde criteria kunnen een werkgever fiscaal op het verkeerde been zetten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Voor wat betreft de terugbetalingsverplichting verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 12.4 van de cao. Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden is in beginsel sprake van loon.

#### *Reiskosten woon-werkverkeer*

De regels voor een vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer staan vooral in de Regeling, zoals deze in bijlage 3, met name onder G en H, van de cao is opgenomen. Woon- werkverkeer geldt als zakelijk verkeer. De maximale onbelaste vergoeding van zakelijke kilometers, ongeacht het vervoermiddel, bedraagt € 0,19 per kilometer. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 onbelast kunnen vergoeden.

Naar ik begrijp is sprake van een vaste vergoeding. In dat geval kan de werkgever fiscaal kiezen tussen drie methoden. Voor een beschrijving van deze methoden, die elk hun specifieke voorwaarden kennen, verwijs ik naar paragraaf 21.1.2 van het Handboek.

De cao hanteert onder G, lid 6, van de Regeling een eigen methode. Deze methode wijkt af van de fiscaal toegestane methoden. Zij leidt in bijna alle situaties tot een te hoog aantal in aanmerking te kilometers. Dat geldt in het bijzonder voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel. Door andere elementen van de Regeling, zoals een vergoeding van € 0,12 per kilometer, hoeft de Regeling niet tot een bovenmatige vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer te leiden.

Het bovenstaande geldt ook voor de (deel)berekening van de in aanmerking te nemen reisafstand. Volgens G, lid 4 van de Regeling gebeurt die berekening "op basis van een door de Belastingdienst geaccepteerde reisplanner". De Belastingdienst keurt echter geen reisplanners. Fiscaal dient de werkgever de afstand te bepalen op basis van de meest gebruikelijke route.

#### *Reis- en verblijfskosten voor dienstreizen*

De regels voor een vergoeding van reiskosten van dienstreizen staan vooral in de Regeling, zoals deze in bijlage 3, met name onder J, van de cao is opgenomen. Zij voorzien onder meer in een variabele kilometervergoeding voor het reizen per auto. Onder J is tevens geregeld dat vergoeding van verblijfskosten plaatsvindt op basis van declaraties en betalingsbewijzen.

Voor de mogelijkheden en tevens de voorwaarden van onbelaste reiskostenvergoedingen verwijs ik naar hoofdstuk 21 van het Handboek. Ten aanzien van verblijfskostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

#### *Salderingsregeling*

Volgens artikel 13.1, lid 5, van de cao is de werkgever bij het verstrekken van een vergoeding voor Verplaatsingskosten verplicht gebruik te maken van de salderingsregeling "zoals opgenomen in paragraaf 21.1.4 van het Handboek Loonheffingen". Ik verwijs daarnaar.

#### *Uitruilregeling reiskosten woon-werkverkeer*

Artikel 13.1, lid 6, van de cao geeft aan onder welke voorwaarden de werknemer recht heeft op het uitruilen van een (aanvullende) vergoeding voor woon-werkverkeer en de eindejaarsuitkering. Om de toepassing van deze bepaling in goede banen te leiden heeft de VO-raad op zijn website (<https://www.vo-raad.nl/artikelen/regeling-reiskostenvergoeding-2019>) een door de Belastingdienst goedgekeurde ruilregeling gepubliceerd.

#### Artikel 13.2 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel moet de werkgever de werknemer de mogelijkheid bieden om voor het voldoen van vakbondscontributie het brutosalaris in te zetten. Het artikel vermeldt dat de cao-partijen daartoe een uitvoeringsregeling vaststellen. Op de site van de VO-raad staat een (model)regeling (<https://www.vo-raad.nl/system/downloads/attachments/000/000/089/original/070206.-Regeling-vakbondscontributie.pdf?1473679331>)

De regeling voor vakbondscontributie op de site van de VO-raad laat in fiscaal opzicht te wensen over. Datzelfde geldt overigens voor de aldaar gepubliceerde regeling voor een belastingvrije fiets. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 12.1 en 13.1 van de cao. Vergoedingen voor vakbondscontributie horen tot het loon. Dat geldt ook voor de fiets, voor zover die niet valt onder de gerichte vrijstelling voor reiskosten. De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar hoofdstuk 8 van het Handboek.

#### Artikel 13.3 Verhaal van de WGA-premie

Volgens dit artikel komt de WGA-premie met ingang van 1 januari 2009 tot 0,29% geheel voor rekening van de werkgever. Wanneer de premie boven de 0,29% uitstijgt mag de werkgever de helft van het surplus op de werknemer verhalen.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. 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.

## **Hoofdstuk 14 Vakantieverlof**

### Artikel 14.1 Schadevergoeding bij intrekking vakantieverlof

Volgens het zesde lid van dit artikel moet de werkgever de directe materiële schade vergoeden die een werknemer lijdt als gevolg van het intrekken van vakantieverlof. In voorkomende gevallen behoort een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot het loon. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitel vragen aan zijn inspecteur.

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Utrecht

**Datum**

2 april 2019

**Onze referentie**

KG CAO/Beoordeling cao voortgezet onderwijs 2018-2019

## **Hoofdstuk 15 Verlof**

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Utrecht

### Artikel 15.1.b Verlof in het kader van de levensloopregeling

Per 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deelnemer te worden aan een levensloopregeling. Bestaande deelnemers kunnen onder voorwaarden gebruik maken van overgangsrecht. Ik verwijs voor een uitvoerige toelichting naar hoofdstuk 22 van het Handboek.

**Datum**  
2 april 2019

**Onze referentie**  
KG CAO/Beoordeling cao  
voortgezet onderwijs 2018-2019

### Artikel 15.8 Spaarverlof

Dit artikel en bijlage 5 van de cao bevatten de mogelijkheden tot en de voorwaarden voor verlofsparen. In dit verband wijs ik voor de volledigheid naar de fiscale aspecten van hoofdstuk 7 van de cao en naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 16 Professionalisering**

In dit hoofdstuk wordt op grond van artikel 16.5 van de cao een persoonlijk basisrecht in geld ter hoogte van € 600,- per schooljaar toegekend aan de leraar of werknemer.

In beginsel vormt aanwending van het basisrecht loon. 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.

Op grond van artikel 16.6 kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt over het vervallen van het basisrecht als dit niet is aangewend binnen het schooljaar. Mogelijk leiden deze afwijkende afspraken tot loon.

## **Bijlage 10 Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo)**

In deze bijlage zijn een aantal bovenwettelijke werkloosheidsregelingen opgenomen.

### Hoofdstuk B Bovenwettelijke uitkering

Artikel 6 van dit hoofdstuk regelt het recht van de werknemer op een op de WW aansluitende uitkering, De duur van deze aansluitende uitkering is afhankelijk van de leeftijd en de dienstduur van de werknemer.

De bovenbedoelde regeling kan in fiscaal opzicht, al dan niet gedeeltelijk, het karakter van een VUT-regeling hebben. Dit betekent dat de werkgever - naast de reguliere loonheffing - een eindheffing van 52% verschuldigd kan zijn. Ik verwijs naar paragraaf 19.3.1 van het Handboek. Ik verwijs naar de besluiten van 26 mei 2005, nr. DGB 2005/3299M en van 8 december 2005, nr. DGB2005/6722M. Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van de aansluitende uitkering en forse risico's wil vermijden kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

### Hoofdstuk D, artikel 1 Loonsuppletie

In artikel 1 van dit hoofdstuk is geregeld dat de werknemer, onder voorwaarden, bij een nieuwe dienstbetrekking elders recht heeft op een loonsuppletie door de voorgaande werkgever. De aanvulling op het loon door een voorgaande werkgever is loon uit vroegere dienstbetrekking, waarover geen premies



werknemersverzekeringen verschuldigd zijn. Als de werknemer zijn loonheffingskorting niet langer bij zijn (oude) werkgever wil laten toepassen, zal hij dat schriftelijk aan die (oude) werkgever moeten verzoeken. Ik verwijs naar paragraaf 2.3.1 van het Handboek.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Utrecht

**Datum**  
2 april 2019

**Onze referentie**  
KG CAO/Beoordeling cao  
voortgezet onderwijs 2018-2019

#### Hoofdstuk D, artikel 5 Verhuiskostenvergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een verhuiskostenvergoeding als hij elders arbeid gaat verrichten of als hij een onderneming start.

In het algemeen kan een werkgever dergelijke verhuiskosten niet onbelast vergoeden. Als een werkgever dergelijke kosten vergoedt is die vergoeding in beginsel belast. Uiteraard kan de nieuwe werkgever, beoordeeld vanuit de nieuwe dienstbetrekking, die kosten mogelijk wel onbelast vergoeden.

In bijzondere situaties kan de werkgever ook een onbelaste verhuiskostenvergoeding geven aan de werknemer waarvan hij de dienstbetrekking beëindigt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als vanwege het einde van de dienstbetrekking de werknemer niet langer van een dienstwoning gebruik kan maken. Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van de verhuiskostenvergoeding en forse risico's wil vermijden kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de zijn inspecteur. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

### **Bijlage 11                      Sociale zekerheid Zavo**

In deze bijlage is de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo) opgenomen.

#### Artikel 4 Bezoldiging tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid

Volgens dit artikel behoudt de werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen gedurende een termijn van twaalf maanden zijn volle bezoldiging. Vervolgens heeft de werknemer, tot het einde van zijn dienstverband, recht op 70% van zijn bezoldiging.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,95% (2019) voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar plus vier maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

#### Artikel 24 Kosten geneeskundige behandeling

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, van de naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling. Deze vergoeding behoort tot het loon. De werkgever kan dit loon eventueel als eindheffingsloon aanwijzen.