



Ambulancezorg Nederland

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

28 juli 2021

Onze referentie

2021-515 cao ambulancezorg

Betreft: Beoordeling cao Ambulancezorg 2020/2021

Geachte heer, mevrouw,

Er is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers in de ambulancezorg afgesloten voor de periode 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2021.

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.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar de website van de Belastingdienst (zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>).

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2021. 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. Over circa twee weken 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

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2021 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

28 juli 2021

Onze referentie

2021-515 cao ambulancezorg

1 Algemene bepalingen

1.1 Begrippen

In lid b. staat een beschrijving van het begrip werknemer. Uitgezonderd zijn AOW-gerechtigden, stagiairs, werknemers werkzaam op projectbasis voor tijdelijke (niet gebruikelijke) activiteiten en uitzend-, oproep- en vakantiekrachten.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek.

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

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 1.1.1 en 1.1.2 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/>).

2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

2:6 Dienstkleding, veiligheidsschoeisel en voor de functie benodigde materialen

De werkgever stelt de voor de functie noodzakelijke dienstkleding, veiligheidsschoeisel en andere materialen gratis in bruikleen aan de werknemer. De werkgever draagt zorg voor het reinigen van de dienstkleding.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
 - als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.
- Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

2.7 Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening

Dit artikel benoemt de vergoedingen die voor rekening van de werkgever komen. Het betreft de vergoeding voor de kosten van de verplichte beroepsregistratie, de opleidingskosten van de verplichte opleidingen en de kosten voor verlenging van rijbewijs C en C1.

Vergoeding van de kosten van inschrijving in een beroepsregister is gericht vrijgesteld als de registratie wettelijk is voorgeschreven of als de beroepsgroep de registratie eist voor het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen.

Vergoeding van kosten van een niet verplichte inschrijving in een register is slechts gericht vrijgesteld als de beroepsvereniging de kwaliteit van het werk van haar leden voldoende waarborgt. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

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

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Als een werknemer extra kosten maakt voor het vernieuwen van rijbewijzen die nodig zijn om het werk te kunnen uitvoeren dan mag de werkgever die kosten vergoeden. Als een werknemer zijn rijbewijs C of C1 tegelijk met het normale rijbewijs (B) vernieuwt zijn er geen extra kosten. De werkgever kan dan geen onbelaste vergoeding geven.

2.10 Schade en boetes

In dit artikel worden de gevolgen voor de werknemer beschreven bij het toebrengen van schade of boetes aan de werkgever of aan een derde aan wie de werkgever de schade of boetes moet vergoeden.

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon.

Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

2.11 Rechtsbijstand werknemer

De werkgever dient de werknemer in het kader van de uitoefening van zijn functie rechtshulp aan te bieden. De werkgever dient deze risico's adequaat te verzekeren.

Een vergoeding voor rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Ook het niet gebruik maken van een verhaalsrecht kan loon zijn. Onder bijzondere omstandigheden kan dit anders liggen.

De terugbetaling van een belaste vergoeding kan negatief loon zijn. Ik verwijs naar 25 (zie paragraaf 4.9 van het Handboek).

Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van de vergoeding of de terugbetaling daarvan 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).

2.13 Collectieve ongevallenverzekering

De werkgever sluit voor de werknemers een collectieve ongevallenverzekering af. De verzekering dekt tenminste de risico's van ongevallen die plaatsvinden in de uitoefening van de functie en tijdens activiteiten uit hoofde van bedrijfsbetrokkenheid buiten diensttijd.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

28 juli 2021

Onze referentie

2021-515 cao ambulancezorg

Als de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Afhankelijk van de vormgeving behoort de aanspraak of de eventuele uitkering geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen. Voor de behandeling van de aanspraak verwijs ik naar de paragrafen 21.1.6, 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 9.3.3, 11.2.3 en 17.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

28 juli 2021

Onze referentie

2021-515 cao ambulancezorg

4 Salaris/toeslagen/vergoedingen, tegemoetkomingen en regelingen/uitruil van arbeidsvoorwaarden/bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

4.8 Dienstjarengratificatie

De werknemer die 25 of 40 jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is, heeft recht op een eenmalige gratificatie per jubileum.

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. 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 gebruikelijk 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. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

4.11 Overwerktoeslag

Dit artikel beschrijft de overwerktoeslag. De toeslag bestaat uit geld en compensatie-uren.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Aanspraken op compensatieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 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.

4.14/4.15 Reiskosten woon-/werkverkeer en Reis- en verblijfkosten van dienstreizen

Deze artikelen bevatten een regeling voor de vergoeding van reiskosten voor woon-/werkverkeer en voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten tijdens dienstreizen.

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,

schap, 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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

28 juli 2021

Onze referentie

2021-515 cao ambulancezorg

4.16 Verhuiskosten

De werknemer kan aanspraak maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten. Dit artikel beschrijft in welke situatie de werknemer recht heeft op specifieke vergoedingen. Als de werknemer de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar beëindigt, moet de werknemer onder voorwaarden een deel van de vergoeding terugbetalen.

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 22.1.5 van het Handboek.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie paragraaf 4.9.2 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

4.17 Bijdrage zorgverzekering

De werknemer die zowel een basisverzekering als een basisaanvullende verzekering heeft afgesloten bij een zorgverzekeraar, heeft jaarlijks recht op een financiële tegemoetkoming.

Een vergoeding voor premies van een (aanvullende) zorgverzekering hoort tot het loon. De werkgever kan dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.1 van het Handboek.

4.18 Uitkering bij overlijden

Als de werknemer overlijdt verstrekt de werkgever aan een van de personen die in dit artikel worden genoemd, een overlijdensuitkering.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

4.20 Maaltijdvergoeding

Als een geplande dienst langer dan 12 uur duurt, heeft de werknemer recht op de werkelijk gemaakte kosten van een maaltijd met een maximum van € 5 per maaltijd.

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 bijvoorbeeld het geval als een werknemer 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.

4.21 Werkkostenregeling en Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)

De werkgever kan een meerkeuze systeem arbeidsvoorwaarden aanbieden waarbij tijd- en geldbronnen uitgeruild kunnen worden tegen geld- en tijddoelen. Het verkopen van PLB uren is toegestaan voor toepassingen zoals in artikel 7.8 lid 9 staan vermeld.

De werknemer heeft het recht de vakbondscontributie te voldoen uit het brutoloon.

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/>).

4.23 Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid

De werknemer die de arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek beëindigt, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering als aanvulling op de werkloosheidsuitkering. De nadere voorwaarden staan in dit artikel beschreven.

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 7,00% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

7 Vakantie, verlof en persoonlijk levensfasebudget

7.4 Onbetaald verlof

Als de werkgever onbetaald verlof aan de werknemer verleent kan de werkgever premies die ten laste van hem komen op de werknemer verhalen.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 7.6.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

7.5 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

Dit artikel geeft een opsomming van gebeurtenissen (bijvoorbeeld huwelijk, verhuizing) waarbij de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld hieraan deel te nemen. De werkgever verleent zo nodig betaald verlof.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt als geclausuleerd verlof. Het

doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

7.8 Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget.

Dit artikel beschrijft de opbouw van het Persoonlijk Levensfasebudget (PLB). Het aantal opgebouwde PLB-uren verjaart niet.

Datum

28 juli 2021

Onze referentie

2021-515 cao ambulancezorg

De PLB-uren zijn aanspraken op vakantieverlof.

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 de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 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.

9 Gezondheid, ziekte en preventie

9.9 Ziekte en ongeval in het buitenland

Als de werknemer wegens werkzaamheden in het kader van de uitoefening van zijn functie buiten Nederland verblijft en daar getroffen wordt door ziekte of een ongeval, kan de werknemer aanspraak maken op vergoedingen die in dit artikel nader gespecificeerd worden. De werkgever sluit voor de betreffende werknemer, voorafgaand aan zijn vertrek, een (doorlopende) verzekering af.

Als de werkgever voor de werknemer een ongevallenverzekering afsluit en de premie betaalt, kan de werknemer aanspraak maken op een uitkering bij een ongeval. Het deel van de premie dat de werkgever betaalt voor de aanspraak op uitkeringen bij overlijden of invaliditeit, is vrijgesteld. Het deel van de premie dat de werkgever betaalt voor de aanspraak op andere uitkeringen, is belast. Maar u kunt dit deel van de premie ook als eindheffingsloon aanwijzen. De uitkeringen zijn vrijgesteld, tenzij het gaat om periodieke uitkeringen. Ik verwijs naar de paragrafen 21.1.1 en 21.1.6 van het Handboek.

9.15 Vaccinaties

De werkgever is verplicht om de werknemer te voorzien van de verplichte vaccinaties.

De verstrekking van vaccinaties aan de werknemer kan worden aangemerkt als een arbovoorziening. Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
 - de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
 - de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.
- Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

9.16 Aanstellingskeuring

De werknemer die in dienst treedt als rijdend ambulancepersoneel moet vooraf een aanstellingskeuring ondergaan.

De aanstellingskeuring van de werknemer is aan te merken als een arbovoorziening. Voor een verdere toelichting verwijs ik naar artikel 9.15.

9.21 Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) vanaf 1 januari 2021

De werknemer kan periodiek een onderzoek ondergaan dat erop gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemer met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Ik verwijs naar hetgeen ik hiervoor bij artikel 9.15 heb vermeld.

10 Duurzame inzetbaarheid, opleidingen, jaar- en loopbaangesprek en persoonlijke ontwikkeling

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

10.2 Opleidingen algemeen

De werkgever vergoedt de noodzakelijk geachte initiële opleidingen, na- en bijscholingen of cursussen. Lid 5 beschrijft de situatie waarin de werkgever de studiekosten kan terugvorderen.

Datum

28 juli 2021

Onze referentie

2021-515 cao ambulancezorg

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

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 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie:

<http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

12 Pensioen

12.1 Pensioenregelingen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.