



Ambulancezorg Nederland

**Grote ondernemingen**

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

Groningensingel 21  
6835 EA Arnhem  
Postbus 9001  
6800 DB Arnhem  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Contactgegevens**

T: 088 –  
M: 06 –  
E:

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancezorg 2021-2025  
24025-524

Betreft:

Cao ambulancezorg 2021-2025

Geachte heer, mevrouw,

Er is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers in de ambulancezorg afgesloten voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 januari 2025. Deze cao heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2024. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. 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

## **Rapportage beoordeling cao ambulancezorg 2021-2025**

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancezorg 2021-2025  
24025-524

### **Algemeen**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie oktober (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage naar kennisgroepstandpunten. De kennisgroepstandpunten zijn te raadplegen op de website: [kennisgroepen.belastingdienst.nl](http://kennisgroepen.belastingdienst.nl). Ieder kennisgroepstandpunt heeft een uniek nummer. Via het zoekmenu kunt u een standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

### **Artikel 1.1 Begrippen**

*De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.*

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 een werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

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/>).

### **Artikel 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. Ingaande 2024 kan de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad voor werknemers van de meldkamer ambulancezorg die dienstkleding dragen een wasvergoeding afspreken.*

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. De werkgever kan dit onder voorwaarden aanwijzen als eindheffingsloon;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt, dan is onder voorwaarden een nihilwaardering van toepassing. Eén van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigings- en reparatiekosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancetzorg 2021-2025  
24025-524

## **Artikel 2.7 Kosten verband houdend met de beroepsuitoefening**

*Voor rekening van de werkgever komen kosten voor verplichte beroepsregistratie, opleidingskosten van verplichte opleidingen en kosten voor verlenging van een door de werkgever verplicht gesteld 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 en de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl) (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

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 of BE) vernieuwt, zijn er geen extra kosten. De werkgever kan dan geen gericht vrijgestelde vergoeding geven.

## **Artikel 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.

## **Artikel 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. 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).

## **Artikel 2.12 Verklaring omtrent gedrag**

*De werknemer dient bij indiensttreding een recente verklaring omtrent het gedrag te overleggen. De kosten van deze verklaring zijn voor rekening van de werkgever.*

Een vergoeding voor een verklaring omtrent het gedrag (VOG) voor de dienstbetrekking is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.11 van het Handboek.

## **Artikel 2.13 Collectieve ongevallenverzekering**

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

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 en 21.1.7 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.

## **Hoofdstuk 3 Arbeidsovereenkomst**

*In dit hoofdstuk staan bepalingen over het begin en einde van de dienstbetrekking en over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.*

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage AWF-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Ter toelichting kan ik nog het volgende opmerken. Werkgever en werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst mondeling of schriftelijk aangaan. Voor toepassing van de lage premie moet de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd schriftelijk zijn vastgelegd. Dit kan op papier of digitaal. Wil de werkgever de lage premie kunnen toepassen, dan moet blijken dat de werknemer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft aanvaard. Dat kan bijvoorbeeld blijken uit een handtekening of een digitale handtekening van de werknemer op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar ook op andere manieren, zoals instemming per e-mail of vastlegging in een HR-systeem.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om vóór de 1e werkdag of – als de werkgever de werknemer op de 1e werkdag aanneemt – op de 1e werkdag vóór aanvang van de werkzaamheden:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2 en 2.3 van het Handboek. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancetzorg 2021-2025  
24025-524

naheffingsaanslagen en tot boetes leiden. In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie (zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

### **Artikel 3.6      Uitzendkrachten**

*Dit artikel kent bepalingen over uitzendkrachten.*

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffing(en) 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 onder voorwaarden deze aansprakelijkheid beperken of uitsluiten, bijvoorbeeld door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een g-rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

### **Artikel 4.7      Dienstjarengratificatie**

*De werknemer die 25 of 40 jaar onafgebroken bij de werkgever in dienst is, heeft recht op een eenmalige gratificatie per jubileum. Deze gratificatie bestaat uit het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en exclusief alle overige vergoedingen en toeslagen, en wordt netto uitgekeerd in de maand volgend op die waarin het jubileum heeft plaatsgevonden.*

Een eenmalige gratificatie bij het bereiken van een diensttijd van ten minste 25 of 40 jaar is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De werkgever kan de werknemer zo'n gratificatie geven na ten minste 25 dienstjaren en opnieuw na ten minste 40 dienstjaren. 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 gebruikelijk is mag de werkgever ook rekening houden met dienstjaren bij andere werkgevers, bijvoorbeeld binnen een concern of als dezelfde cao geldt. Er zijn werkgevers die de diensttijd berekenen door uit te gaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. Dit volgt de Belastingdienst als de werkgever hierbij een bestendige gedragslijn heeft, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en de werkgever dit desgevraagd aannemelijk maakt. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

### **Artikel 4.8      Standplaats en reiskosten** **Artikel 4.9      Reis- en verblijfskosten van dienstreizen**

*Deze artikelen kennen bepalingen over reis- en verblijfskostenvergoedingen.*

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 € 0,23 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,23 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig,

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancetzorg 2021-2025  
24025-524

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 4.11 Bijdrage zorgverzekering**

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

De bijdrage in de premie van een (aanvullende) ziektekostenverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze bijdrage aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.1 van het Handboek.

#### **Artikel 4.12 Uitkering bij overlijden**

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

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

#### **Artikel 4.13 Thuiswerkvergoeding**

*De werknemer ontvangt met ingang van 1 januari 2024 de fiscaal toegestane onbelaste vergoeding (2024: € 2,35 per thuiswerkdag).*

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,35 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 4.14 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 de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis, of als de maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Een maaltijd heeft bijvoorbeeld een meer dan bijkomstig zakelijk karakter indien een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancetzorg 2021-2025  
24025-524

## **Artikel 4.15      Werkkostenregeling en Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)**

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancEZorg 2021-2025  
24025-524

*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: [wetten.overheid.nl/BWBR0040428/](http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/)).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding op declaratiebasis in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

## **Artikel 5.4      Herindeling in hogere functiegroep**

*Als gevolg van een herindeling van een functie kunnen nabetalingen plaatsvinden met terugwerkende kracht tot het moment waarop de verandering van de functie feitelijk in opdracht van de werkgever is ingegaan.*

Nabetalingen die betrekking hebben op het vorig kalenderjaar of eerder, moeten worden aangegeven in het aangiftetijdvak waarin het loon wordt genoten. Ik verwijs naar paragraaf 9.2 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 9 Meerwerk en overwerk**

*In dit hoofdstuk staan bepalingen over meerwerk en overwerk.*

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 kiezen of hij de tijdvaktabel of de tabel voor bijzondere beloningen toepast. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever overwerkuren in vrije tijd compenseert, ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Verder kan de wijze waarop de compensatie plaatsvindt, in tijd of geld, van invloed zijn op het aantal verloonde uren. Het aantal verloonde uren kan onder meer van invloed zijn op het Lage inkomensvoordeel (LIV), het loonkostenvoordeel (LKV) of de herzieningsgrond voor de AWF-premie. Ik verwijs naar de paragrafen 7.2 en 7.3 en hoofdstuk 27 van het Handboek.

### **Artikel 12.4 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 7.7.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

### **Artikel 12.5 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. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek. Onder geclausuleerd verlof vallen onder meer buitengewoon verlof, calamiteitenverlof en verlof voor stervensbegeleiding en rouwverwerking.

### **Artikel 12.8 Opbouw Persoonlijk Levensfasebudget**

*Dit artikel beschrijft de opbouw van het Persoonlijk Levensfasebudget (PLB). De opgebouwde PLB-uren verjaren niet en kunnen op verzoek van de werknemer worden omgezet in een budget voor persoonlijke ontwikkeling, opleidingen volgend uit het persoonlijk loopbaanplan, gezondheid en vitaliteit en de balans werk en privé. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van omzetting.*

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancetzorg 2021-2025  
24025-524



De PLB-uren vormen aanspraken op vakantieverlof. Deze 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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancetzorg 2021-2025  
24025-524

## **Artikel 14.2 Loondoorbetaling**

*Deze artikelen kennen bepalingen over loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.*

### Volledige arbeidsongeschiktheid

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,57%. Dit geldt eveneens als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,32%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

### Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 104 weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 104 weken is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit geldt eveneens als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,32%.

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

## **Artikel 14.9 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 de werkgever kan 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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancEZorg 2021-2025  
24025-524

#### **Artikel 14.16 Vaccinaties**

*De werkgever zorgt ervoor dat elke werknemer die enig risico op besmetting loopt zich op kosten van de werkgever kan laten vaccineren tegen infectieziekten.*

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

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorziening (geheel of gedeeltelijk) gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

#### **Artikel 14.17 Aanstellingskeuring**

*De werknemer die in dienst treedt als rijdend ambulancepersoneel moet voorafgaan aan zijn indiensttreding een aanstellingskeuring ondergaan.*

De aanstellingskeuring van de werknemer is aan te merken als een arbovoorziening. Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 14.16.

#### **Artikel 14.18 Gezondheidscheck**

*Om de medewerker inzicht te geven in de eigen gezondheid en welzijn moet de werkgever uiterlijk 1 juli 2024 invulling hebben gegeven aan een gezondheidscheck. Deze dient te worden uitgevoerd volgens erkende medische richtlijnen en de invulling moet aansluiten bij de mentale en fysieke kenmerken van de functies in de ambulancEZorg (bijvoorbeeld werken in onregelmatige dienst, omgaan met trauma's en agressie, BMI, gezichtsvermogen, bewegingsapparaat en gehoor).*

*De gezondheidscheck vindt plaats op basis van vrijwilligheid, op kosten van de werkgever maar buiten werktijd.*

De vergoeding of verstrekking van een gezondheidscheck, een preventief medisch onderzoek (PMO), behoort tot het loon voor de loonheffingen. Onder voorwaarden kan de werkgever een nihilwaardering of een gerichte vrijstelling toepassen. Kort gezegd geldt het volgende:

- als de werkgever een PMO vergoedt, is de vergoeding gericht vrijgesteld voor zover het een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) zoals bedoeld in artikel 18 van de ArbOWet, betreft;

- als de werkgever een PMO op de werkplek verstrekt mag de werkgever die verstrekking op nihil waarderen als het PMO in hoofdzaak (70% of meer) uit een PAGO bestaat.  
Voor meer informatie verwijs ik naar het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:29.

## **Artikel 15.2 Opleidingen algemeen**

*De werkgever vergoedt de noodzakelijk geachte initiële opleidingen, bijscholingen of cursussen. In bepaalde gevallen kan de werkgever de betaalde vergoedingen terugvorderen van de werknemer.*

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 en de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl) (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

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 15.7 Vitaliteitspact, vrijwillige vertrekregeling en tijdspaarregeling**

### **Bijlage IX Vitaliteitspact, vrijwillige vertrekregeling en tijdspaarregeling**

*Dit artikel en de bijlage kennen bepalingen over het minder gaan werken (regeling vitaliteitspact), eerder stoppen met werken (vrijwillige vertrekregeling) en het sparen van tijd.*

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 een pseudo-eindheffing verschuldigd van 52% over de uitkeringen uit deze regeling, de werkgeversbijdragen en de -premies. Deze pseudo-eindheffing is verschuldigd naast de gewone loonheffingen over de uitkeringen uit een RVU. 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 [centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/](https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/). Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

Het tijdens het gebruik van de regeling vitaliteitspact onverkort laten doorlopen van de pensioenopbouw is mogelijk mits er wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- de vermindering van de arbeidsduur vindt plaats in de periode van 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling opgenomen standaard ingangsdatum van de pensioenuitkeringen,

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
28 oktober 2024

**Onze referentie**  
KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancEZorg 2021-2025  
24025-524

en

- de omvang van het dienstverband is na de vermindering van de arbeidsduur niet lager dan 50% van de omvang van het dienstverband direct voorafgaand aan de hiervoor genoemde 10-jaarsperiode.

Met betrekking tot een eventueel tijdspaarfonds merk ik op dat de vormgeving nauw steekt. Van belang is in ieder geval dat sprake blijft van aanspraken op geheel of gedeeltelijk betaald verlof, opdat er geen fiscaal genietingsmoment ontstaat bij het overbrengen van die aanspraken naar de nieuwe werkgever. Ook zal dit in samenspraak én met instemming van de oude en nieuwe werkgever vóór het einde van de arbeidsovereenkomst moeten plaatsvinden. Voor meer informatie verwijs ik naar het Kennisgroepstandpunt KG:204:2023:11.

Verder heb ik deze regelingen inhoudelijk niet nader beoordeeld.

### **Artikel 16.1      Pensioenregelingen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

#### **Grote ondernemingen**

Kantoor Arnhem

#### **Datum**

28 oktober 2024

#### **Onze referentie**

KG CAO/24/Beoordeling CAO  
ambulancezorg 2021-2025  
24025-524