

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland

Postbus 431
3500 AK UTRECHT

**Midden- en
kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

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

Datum
7 juni 2018

Betreft:
beoordeling cao Gehandicaptenzorg op fiscale aspecten

Onze referentie
TM180607-caoVGN

Geachte mevrouw,

Via internet heb ik kennis genomen van de cao Gehandicaptenzorg zoals deze voor de periode van 1 januari 2017 tot 1 april 2019 is overeengekomen.

Bepalingen van deze cao heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2018. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. 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

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Bijlage, beoordeling CAO Gehandicaptenzorg 2017-2019 op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 31 mei 2018 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 1:1 Begrip werknemer

Onderdeel b van dit artikel bevat een definitie van het begrip werknemer en de uitzonderingen daarop.

Voor de volledigheid merk ik op dat de Wet op de loonbelasting 1964 een ruime(re) omschrijving van het begrip werknemer kent. Een uurdocent bijvoorbeeld zal, zeker in een meer reguliere onderwijssituatie, voor deze wet al snel als werknemer kwalificeren. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 van het Handboek.

Artikel 1:4 Gezinshuisouders

Volgens deze bepaling kan de werkgever voor gezinshuisouders een passende, van de cao afwijkende, arbeidsvoorwaardelijke regeling maken waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke arbeidsomstandigheden en verzekeringstechnische zaken.

Een werkgever die twijfelt over fiscale gevolgen van zo'n regeling kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemmen met zijn inspecteur. Ik verwijs ook naar de fiscale aspecten bij artikel 9:4 van de cao.

Artikel 2:1 Vastlegging en inhoud arbeidsovereenkomst

Dit artikel bevat een opsomming van (wijzigingen van) afspraken die de werkgever en de werknemer schriftelijk in de arbeidsovereenkomst moeten vastleggen. Voor afspraken als bedoeld in artikel 1:3 van de cao geldt een expliciete uitzondering.

Deze uitzondering leidt tot een fiscaal risico. 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 naar het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Artikel 2:9 Uitkering bij overlijden

Als de werknemer overlijdt, verstrekt de werkgever aan zijn nabestaanden, of eventueel aan anderen, een overlijdensuitkering.

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 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/Directie Vaktechniek Belastingen/Team Brieven en beleidsbesluiten, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag).

Artikel 2:10 Pensioen Pensioenfonds Zorg en Welzijn

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 2:11 Ziektekostenregeling IZZ

De bepalingen van de ziektekostenregeling IZZ heb ik niet beoordeeld.

In het algemeen geldt dat vergoeding van ziektekosten tot het loon voor de loonheffingen behoort. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 9:8 van de cao.

Artikel 3:4 Aansprakelijkheidsverzekering

Deze bepaling verplicht de werkgever een verzekeringsovereenkomst te sluiten, die de civiele aansprakelijkheid van de werknemer wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden dekt.

Een door de werkgever afgesloten aansprakelijkheidsverzekering behoort niet tot het loon voor zover die verzekering de risico's van de werkgever dekt, ook waar het de aansprakelijkheid voor handelingen van de werknemers betreft.

Een aansprakelijkheidsverzekering behoort wel tot het loon voor zover die verzekering de persoonlijke risico's van de werknemer dekt. Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van een verzekeringspolis kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemmen met zijn inspecteur.

Artikel 3:5 Vergoeding schade aan werknemer

Op grond van dit artikel heeft de werknemer onder bepaalde voorwaarden recht op een vergoeding door de werkgever van materiële schade die hem door een cliënt is toegebracht.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken behoort niet tot het loon 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 3:6 Rechtsbijstand bij klachtenprocedure

Dit artikel bepaalt dat de werkgever, als de werknemer wordt betrokken in een interne of externe klachten- of tuchtrechtprocedure, in rechtsbijstand voorziet, tenzij er sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid. Als de nalatigheid of bewuste roekeloosheid pas na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure blijkt, dan kan de werkgever besluiten de kosten van de rechtsbijstand op de werknemer te verhalen.

De vergoeding voor of de verstrekking van rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon. Ook het niet gebruik maken van een verhaalsrecht kan loon zijn. De terugbetaling van een belaste vergoeding kan negatief loon zijn. Onder bijzondere omstandigheden kan dat anders liggen. Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van deze vergoeding kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemmen met zijn inspecteur. Voor het aspect van negatief loon verwijs ik naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artt. 3:14 en 3:15 Geneeskundig, psychologisch en medisch onderzoek

Deze artikelen regelen in welke situaties de werknemer verplicht is om een geneeskundig, een psychologisch of een medisch onderzoek te ondergaan. De werkgever draagt de aan de keuring verbonden kosten.

Een dergelijk onderzoek kan rechtstreeks voortvloeien uit het arbeidsomstandighedenbeleid dat een werkgever voert op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Dan is het een zogenoemde arbovoorziening. Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
 - de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.
- Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 4:13 Gratificatie

Volgens dit artikel heeft de werknemer recht op een gratificatie als hij 12½, 25, of 40 jaar in dienst is en ook als zijn arbeidsovereenkomst door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt.

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.

De gratificatie bij een dienstitijd van 12,5 jaar en bij het einde van de arbeidsovereenkomst behoren tot het loon voor de loonheffingen. Voor de

loonheffing zijn de witte respectievelijk de groene tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 5:5 Renteloze lening

Dit artikel verplicht de werkgever een regeling vast te stellen om de leerlingen te faciliteren waarmee hij een leer-arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. Als voorbeeld van zo'n faciliteit noemt de cao het verstrekken van een renteloze lening in de voorbereidende periode van de opleiding.

Het (rente)voordeel van een renteloze lening behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij de werkgever die lening verstrekt voor de aanschaf van een (elektrische) fiets of een elektrische scooter. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.5 van het Handboek.

Artikel 5:7 Stagiairs

Volgens deze bepalingen heeft een stagiair, onder voorwaarden, recht op een stagevergoeding van € 310 bruto per maand inclusief onkosten, waaronder reiskosten woon-werkverkeer.

Een dergelijke stagevergoeding behoort in beginsel volledig tot het loon, ook als deze vergoeding mede als kostenvergoeding is bedoeld. Als een werkgever kosten eventueel onbelast wil vergoeden, moet hij de omvang van die kosten en de vergoeding afzonderlijk vaststellen. Ik verwijs naar paragraaf 4.6 van het Handboek.

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

Artikel 7:21 Begeleiding tijdens meerdaagse vakanties cliënten

Dit artikel regelt, onder verwijzing naar een op instellingsniveau overeen te komen regeling, het recht op (kosten)vergoeding voor het begeleiden van cliënten tijdens vakanties.

De geldelijke vergoeding behoort, ongeacht haar eventuele benaming, tot het loon. Een vergoeding van kosten kan onder specifieke voorwaarden onbelast blijven. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

Artikel 8:8 Schadevergoeding bij intrekking vakantie

Volgens dit artikel kan de werkgever, als dat in het belang van de instelling dringend nodig is, een vakantie intrekken. Als de werknemer daardoor schade lijdt, moet de werkgever die vergoeden.

In voorkomende gevallen hoort een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot het loon. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen afstemmen met zijn inspecteur.

Artikel 8:21 Premiebetalingen bij ouderschapsverlof

In dit artikel is onder meer geregeld dat de werknemer die recht heeft op

ouderschapsverlof zonder behoud van loon zijn pensioen- en/of ziektekostenverzekering op vrijwillige basis kan voortzetten. Onder de voorwaarde dat de werknemer na het verlof zijn dienstverband ten minste zes maanden voorzet, neemt de werkgever een deel van de verschuldigde premies voor zijn rekening.

Pensioenverzekering

Voor zover een werkgever aan een werknemer een deel van de door de werknemer bij vrijwillige voortzetting zelf te betalen pensioenpremie vergoedt, behoort deze vergoeding tot het loon.

Als een werkgever (een deel van) de pensioenpremies ten behoeve van de werknemer aan de pensioenverzekeraar afdraagt behoort deze vergoeding niet tot het loon voor de loonheffingen. De pensioenpremie die de werkgever op het loon van de werknemer inhoudt ter afdracht aan de pensioenverzekeraar mag hij op het fiscale loon in mindering brengen (zie paragraaf 9.2.6 van het Handboek).

Ziektekostenverzekering

Als een werkgever (een deel van) de premie van de ziektekostenverzekering vergoedt, behoort deze vergoeding tot het loon. Daarbij maakt het niet uit of de werkgever de vergoeding rechtstreeks aan de ziektekostenverzekeraar of aan de werknemer betaalt.

Terugbetalingsverplichting

Terugbetaling van een vrijgestelde vergoeding leidt niet tot negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.10 van het Handboek.

Hoofdstuk 8A Persoonlijk Budget Levensfase (PBL)

Het PBL is bedoeld om de duurzame inzetbaarheid gedurende alle levensfasen van de werknemer te bevorderen en bestaat uit een extra aantal verlofuren. De werknemer kan het PBL (deels) als verlof opnemen, (deels) in tijd sparen, (deels) aanwenden om te sparen op zijn levenslooprekening of (deels) laten uitbetalen.

Over de fiscale gevolgen van het PBL is overleg gevoerd tussen de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) en het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP). Dit overleg heeft geleid tot een brief van 30 mei 2012 van het CAP aan de VGN. Ik verwijs naar deze brief. Voor de volledigheid merk ik op dat de in deze brief vermelde V&A 12-003 in oktober 2017 is geactualiseerd (zie www.belastingdienstpensioensite.nl, onder V&A Handreikingen pensioen LB).

Artikel 9:1 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Volgens het eerste lid van dit artikel moet de werkgever op instellingsniveau een regeling treffen voor het vergoeden van kosten van woon-werkverkeer. Als zo'n regeling achterwege blijft voorziet het artikel, vanaf het derde lid, zelf in een regeling.

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. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het openbaar vervoer; de werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 9:2 Reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

Volgens het eerste lid van dit artikel moet de werkgever op instellingsniveau een regeling treffen voor het vergoeden van reis- en verblijfkosten bij dienstreizen. Als zo'n regeling achterwege blijft voorziet het artikel, vanaf het derde lid, zelf in een regeling. Volgens het vijfde lid moet de werknemer op verzoek van de werkgever de bescheiden overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Voor het vergoeden van reis- en verblijfkosten verwijs ik naar hoofdstuk 21 respectievelijk paragraaf 20 1.1 van het Handboek.

Artikel 9:3 Telefoonkosten

Volgens dit artikel moet de werkgever op instellingsniveau een regeling voor noodzakelijkerwijs door zijn werknemers in het kader van de dienstbetrekking gemaakte telefoonkosten treffen.

De verstrekking of de vergoeding van communicatiemiddelen is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek. Voor algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 9:4 Kost en inwoning

Volgens dit artikel moet de werkgever op instellingsniveau een regeling treffen ten aanzien van het verstrekken van kost en inwoning.

De fiscale gevolgen van een dergelijke regeling zijn mede afhankelijk van de fiscale kwalificatie van de huisvesting (bijvoorbeeld: is sprake van inwoning of van een dienstwoning?) en van de plek waar de maaltijden worden genuttigd (voor maaltijden in kantines en dergelijke gelden normbedragen).

Ik verwijs naar paragraaf 20.2.7 en 20.3 van het Handboek.

Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van zijn concrete regeling kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemmen met zijn

inspecteur.

Artikel 9:5 Maaltijdverstrekking

Volgens dit artikel moet de werkgever op instellingsniveau een regeling treffen ten aanzien van het aan werknemers verstrekken van maaltijden.

Voor maaltijden in bedrijfskantines of soortgelijke ruimtes gelden normbedragen. Maaltijden bij therapeutisch mee-eten zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 en 20.3.1 van het Handboek. Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van zijn concrete regeling kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemmen met zijn inspecteur.

Artikel 9:6 Kleding

Volgens dit artikel moet de werkgever op instellingsniveau een regeling treffen over verplichte kleding en voor het vergoeden van dergelijke kleding.

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 deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin tevens een stroomschema is opgenomen.

Artikel 9:7 Verhuiskosten

Volgens de eerste twee leden van dit artikel moet de werkgever op instellingsniveau een regeling treffen voor het vergoeden van verhuiskosten. Als zo'n regeling achterwege blijft moet de werkgever de in het vierde lid van het artikel opgenomen regeling toepassen. Deze cao-regeling voorziet onder meer in een vergoeding voor herinrichtingskosten ad maximaal bruto € 9.076.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Artikel 9:8 Werkgeversbijdrage Ziektekostenregeling IZZ

Volgens dit artikel heeft de werknemer recht op een werkgeversbijdrage in de premie voor het aanvullende pakket "IZZ Zorg voor de Zorg".

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 9:9 Registratiekosten BIG, SKJ en RGS

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van de kosten die voortvloeien uit de (her)registratie in het kader van de Wet BIG, de SKJ of de RGS.

Deze vergoedingen zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 9:10 Contributie beroepsverenigingen

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een (gedeeltelijke) vergoeding van de contributie van een beroepsvereniging. Een van die voorwaarden is dat de betreffende vereniging aantoonbaar beroepsinhoudelijke activiteiten ontplooit.

Dergelijke vergoedingen zijn mogelijk gericht vrijgesteld zijn. Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 9:11 Vergoeding Verklaring Omtrent Gedrag

Dit artikel bepaalt in welke situaties de werkgever aan een (kandidaat-) werknemer de legeskosten van een Verklaring omtrent het Gedrag moet vergoeden.

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 9:12 Aanvullende vergoeding kinderopvang

Volgens dit artikel kan de werkgever in individuele situaties besluiten een werknemer een aanvullende vergoeding in de kosten van kinderopvang te verstrekken. Deze vergoeding komt naast de wettelijke tegemoetkoming die de werknemer in de kosten van de kinderopvang ontvangt.

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 10:5 Scholing en persoonlijke ontwikkeling

Volgens dit artikel moet de werkgever op instellingsniveau een scholingsplan regelen, inclusief een regeling voor kostenvergoedingen en een terugbetalingsregeling.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 11:3 Maatregelen bij ziekteverzuim en reïntegratie

Volgens dit artikel draagt de werkgever reis-, verblijf- en studiekosten in verband met voor herplaatsing noodzakelijke her-, om- en bijscholing. Als een werknemer niet direct kan worden herplaatst draagt de werkgever de kosten

van een alternatief reïntegratietraject. Als mogelijke voorbeelden van zo'n traject vermeldt de cao een persoonlijke coaching van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer, een sterkte/zwakteanalyse, een beroepskeuzetest en een sollicitatietraining.

Voor de met scholing samenhangende kosten verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 10:5 van de cao.

Voor de in de cao genoemde voorbeelden van reïntegratiefaciliteiten verwijs ik naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Artt. 11:4 t/m 11:7 Aanvullingen of doorbetalingen van loon bij arbeidsongeschiktheid

In deze artikelen is voor verschillende situaties en onder verschillende voorwaarden het recht op aanvulling of doorbetaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid geregeld.

Deze rechten als zodanig zijn vrijgesteld en behoren niet tot het loon. Eventuele aanvullingen of doorbetalingen vormen (wel) loon. De werkgever gebruikt de witte tabel, gedurende maximaal 24 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

Artikel 12:1 Vrije ruimte werkkostenregeling

Volgens dit artikel moet de werkgever, met instemming van de ondernemingsraad, de invulling van de vrije ruimte optimaal benutten. Daarbij moet de contributie van een werknemersorganisatie onderdeel uitmaken van de invulling van de vrije ruimte.

Voor enkele algemene aspecten van de vrije ruimte verwijs ik naar de paragrafen 8.2 en 8.3 van het Handboek. De vergoeding voor de contributie van een werknemersorganisatie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Hoofdstuk 15 Vergoeding bij ontslag

Dit hoofdstuk regelt het recht op (een aanvulling op) een transitievergoeding.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Zolang binnen de dienstbetrekking sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid kan de werkgever eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing of outplacement als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 20.1.3 van het Handboek.