



Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
(VGN)

**Grote
Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

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

Datum

16 maart 2021

Unit 2 non profit

Onze referentie

2020-522

Betreft: beoordeling cao Gehandicaptenzorg 2019-2021

Geachte,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Gehandicaptenzorg, zoals deze voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 is overeengekomen.

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 ontlenen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2020. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus – kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2020, uitgave 1 januari 2020 (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.

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
16 maart 2021

Onze referentie
2020-522

Artikel 1:1 Definities en afkortingen

De cao bevat definities 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.

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. De arbeidsovereenkomsten worden voor onbepaalde of bepaalde tijd aangegaan.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag voordat de werknemer gaat werken:

- 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 naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik ook op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 2:9 Uitkering bij overlijden

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.

Artikel 2:10 Pensioen Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Werknemers bouwen verplicht pensioen op bij Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW)

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 2:11 Ziektekostenregeling IZZ

Werknemers kunnen deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling van de Stichting IZZ. De werkgever verstrekt aan de werknemer een werkgeversbijdrage conform de bepalingen van artikel 9:8 van deze cao.

De vergoeding van ziektekosten behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de werkgeversbijdrage verwijs ik 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 in- of externe klachtenprocedure

Als een werknemer wordt betrokken in een externe of interne klachten- of tuchtrechtprocedure, voorziet de werkgever in rechtsbijstand, 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.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
16 maart 2021

Onze referentie
2020-522

Een dergelijk onderzoek kan rechtstreeks voortvloeien uit het arbeidsomstandighedenbeleid dat een werkgever voert op grond van de Arbeidsomstandighedenwet.

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 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 4:6 **Eindejaarsuitkering**

Werknemers die op 31 december van een kalenderjaar in dienst zijn bij de werkgever ontvangen van deze werkgever over dat kalenderjaar een eindejaarsuitkering.

De eindejaarsuitkering 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.

Artikel 4:13 **Gratificatie jubileum**

Een werknemer heeft 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.

Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5 jaar een gratificatie bij bereiken van de AOW-leeftijd 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.

Artikel 5:5 **Renteloze lening**

De werkgever is verplicht om 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**

Stagiairs hebben onder bepaalde voorwaarden recht op een vergoeding van € 310 bruto per maand (vanaf 1 januari 2020 € 400 bruto) inclusief onkosten, waaronder reiskosten en telefoonvergoeding. Werkgevers wordt aanbevolen een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten ten behoeve van stagiairs.

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 16.10 van het Handboek.

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
16 maart 2021

Onze referentie
2020-522

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/>).

Voor de fiscale aspecten van de aansprakelijkheidsverzekering verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 3.4.

Artikel 7:2 Opdracht tot overwerk

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een vergoeding voor 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 de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 7:9 t/m 7:18 Vergoedingsregelingen bijzondere diensten

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op vergoedingen voor onregelmatige diensten, verschoven diensten, bereikbaarheidsdiensten, consignatie- of consultatiediensten en nachtaanwezigheidsdiensten.

De toeslagen voor bijzondere diensten behoren tot het loon voor de loonheffingen.

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 Intrekken vakantie

De werkgever kan, als dat in het belang van de instelling dringend nodig is, een vakantie van de werknemer 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

De werknemer die recht heeft op onbetaald ouderschapsverlof kan onder voorwaarden zijn pensioen- en/of ziektekostenverzekering op vrijwillige basis 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.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
16 maart 2021

Onze referentie
2020-522

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.

De toekenning van een dergelijk budget leidt niet tot loon. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. De aanwending van het budget behoort wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 20.1 van het Handboek.

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 direct voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

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 wèl een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
16 maart 2021

Onze referentie
2020-522

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. Ik verwijs naar V&A 12-003 op centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
16 maart 2021

Onze referentie
2020-522

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 8A:5 Sparen via de levensloopregeling (geldsparen)

Ik vraag extra aandacht voor sparen via de levensloopregeling in 2021.

De levensloopregeling is per 1 januari 2012 komen te vervallen. Er is overgangsrecht geïntroduceerd voor werknemers die op 31 december 2011 een levensloopaanspraak hadden met een waarde in het economisch verkeer van € 3.000 of meer.

Op grond van het (per 1 januari 2021 aangepaste) overgangsrecht geldt dat de werknemer uiterlijk tot 1 november 2021 de tijd heeft om zijn levensloopaanspraak op te nemen. Daarbij is de (ex-)werkgever inhoudingsplichtig voor de verschuldigde loonbelasting en premies volksverzekeringen. Neemt de werknemer niet tijdig zijn saldo op dan is de instelling waar het saldo staat op 1 november 2021 inhoudingsplichtig.

Artikel 9:1 Reiskosten woon-werkverkeer

De werkgever moet op instellingsniveau een regeling treffen voor het vergoeden van kosten van woon-werkverkeer. Indien een regeling niet tot stand komt heeft de werknemer ten minste recht op een vergoeding zoals opgenomen in lid 3 en lid 4.

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, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of 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

De werkgever moet 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.

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

Artikel 9:3 Telefoonkosten

De werkgever moet 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

De werkgever moet 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

De werkgever moet 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

De werkgever moet op instellingsniveau een regeling treffen over verplichte kleding en voor het vergoeden van dergelijke kleding.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
16 maart 2021

Onze referentie
2020-522

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 nihil waardering 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 verwijst ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 9:7 Verhuiskosten

De werkgever moet 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 verwijst naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Artikel 9:8 Werkgeversbijdrage Ziektekostenregeling IZZ

De werknemer heeft 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

De werknemer heeft, 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.

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 verwijst naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 9:10 Contributie beroepsverenigingen

De werknemer heeft, 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 en ontwikkelt.

De vergoeding van de contributie van een beroepsvereniging is gericht vrijgesteld als die vereniging zich volledig richt op het onderhouden en

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum

16 maart 2021

Onze referentie

2020-522

verbeteren van de beroepskennis en -vaardigheden van haar leden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
16 maart 2021

Onze referentie
2020-522

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.

Een vergoeding voor een verklaring omtrent het gedrag (VOG) voor de dienstbetrekking is met ingang van 2020 gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.11 van het Handboek.

Artikel 9:12 Aanvullende vergoeding kinderopvang

De werkgever kan 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 10:4 Regeling traumatische ervaringen en rouw

De werkgever stelt een regeling op voor een adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad die verband houdt met de uitoefening van de functie en/of bij een overlijden van een cliënt of in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.

Afhankelijk van de inhoud van de regeling kan er sprake zijn van loon voor de loonheffingen. Een werkgever die twijfelt over fiscale gevolgen van zo'n regeling kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemmen met zijn inspecteur.

Artikel 10:5 Scholing en persoonlijke ontwikkeling

De werkgever moet 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 in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het verkrijgen van inkomsten uit werk en woning (scholingskosten) 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 re-integratie

De werkgever draagt de reis-, verblijf- en studiekosten in verband met voor herplaatsing van de arbeidsongeschikte werknemer noodzakelijke her-, om- en bijscholing. Als een werknemer niet direct kan worden herplaatst draagt de werkgever de kosten van een alternatief re-integratietraject. Dit re-integratietraject kan bestaan uit een persoonlijke coaching van de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer, een sterkte/zwakteanalyse, een beroepskeuzetest en een sollicitatietraining.

Voor het vergoeden van reis- en verblijfkosten verwijs ik naar de fiscale aspecten bij de artikelen 9.1 en 9.2 van de cao.

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 re-integratie faciliteiten verwijs ik naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
16 maart 2021

Onze referentie
2020-522

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

Voor verschillende situaties en onder verschillende voorwaarden is 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

De werkgever moet, 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.