



Landelijke Huisartsen Vereniging

**Kennisgroep CAO**

Postbus 90056  
5600 PJ Eindhoven  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Datum**

2 juli 2020

**Onze referentie**

cao huisartsenzorg

Betreft: beoordeling cao huisartsenzorg 2019- 2020 op fiscale aspecten

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 15 april 2020, Nr. 14906, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao huisartsenzorg algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2020.

Deze bepalingen 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 de 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](http://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 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Kennisgroep CAO**

**Datum**  
2 juli 2020

**Onze referentie**  
cao huisartsenzorg

### **Artikel 4.9, 4.10 en 4.13 Vergoedingen voor werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden, avond-, nacht- en weekenddiensttoeslag en compensatie feestdagen**

In deze artikelen staan de voorwaarden voor diverse toeslagen op het loon. De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 4.11, 4.12 en 4.14 Vergoedingen voor meeruren, overwerk en bereikbaarheidsdiensten**

Vergoedingen voor meeruren, overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) en bereikbaarheidsdiensten behoren tot het loon voor de loonheffingen. 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 5.2 Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten ontvangt maximaal 104 weken een salarisbetaling. De salarisbetaling kwalificeert als loon waarop de witte tabel van toepassing is. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2, tweede gedachtestreepje, van het Handboek.

### **Artikel 5.3 Re-integratiebonus**

Onder voorwaarden heeft een werknemer recht op een eenmalige re-integratiebonus van € 4.000,- bruto op basis van een fulltime dienstverband. De werkgever moet de bonus uitbetalen bij de laatste salarisbetaling. De re-integratiebonus kwalificeert als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking waarop de witte tabel van toepassing is. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2, tweede gedachtestreepje van het Handboek.

### **Artikel 5.5 Overlijdensuitkering**

Bij overlijden van een werknemer wordt naast de uitbetaling van het salaris tot en met de dag van overlijden, een netto uitkering toegekend die gelijk is aan  $3/12^e$  van het jaarsalaris.

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.

Ik wijs erop dat  $3/12^e$  jaarsalaris veelal hoger is dan drie maal het loon over een maand. Het gevolg daarvan is dat de werkgever een deel van de uitkering in de heffing moet betrekken.

### **Artikel 6.1 Kostenvergoedingen**

In dit artikel staan de voorwaarden voor het toekennen van een kostenvergoeding. Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Een eventuele vaste kostenvergoeding moet voorafgaand aan de betaling, afzonderlijk zijn vastgesteld. Bovendien is van belang dat een nieuwe vaste kostenvergoeding voor kosten waarvoor een gerichte vrijstelling geldt en een nieuwe vaste kostenvergoeding voor intermediaire kosten gebaseerd moeten zijn op een daaraan voorafgaand onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

### **Artikel 6.2 Woon-werkverkeer**

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 6.3 Verplichte scholing**

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

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 6.5 (Her)registratie**

De werkgever vergoedt eens in de 5 jaar de kosten van de (her)registratie c.q. verlenging van de diplomering van door cao-partijen erkende registers c.q. diploma's met een maximum van € 75,- netto.

De vergoeding van de kosten van de (her)registratie c.q. verlenging van de diplomering behoort tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon.

### **Artikel 6.6 Terugbetalingsregeling studiekosten**

De werkgever kan onder voorwaarden de terugbetaling van kosten voor langdurige en kostbare diplomagerichte opleidingen verlangen. 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 6.7 Maaltijdkosten**

Als de werknemer aansluitend op de normale werkdag tot 20.00 uur of later arbeid moet verrichten, heeft hij recht op een maaltijdvergoeding, tenzij de werkgever een maaltijd verstrekt.

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 in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

### **Artikel 6.10 Bedrijfskleding**

Als de werknemer verplicht is om bedrijfskleding te dragen, dan zal de werkgever deze kleding aan de werknemer in bruikleen geven. De kosten van het onderhoud komen voor rekening van de werkgever.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing.

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 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 6.11 Dienstjubilea**

De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie bij een 12,5- of 25-jarig dienstverband.

Een gratificatie bij een 12,5-jarig dienstverband behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijst naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Een gratificatie bij een 25-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijst naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

#### **Artikel 6.12 Vakbondscontributie**

De werknemer heeft recht op vergoeding van een gedeelte van de vakbondscontributie.

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 6.13 Stagevergoeding**

Een stagiair die vanuit een erkende beroepsopleiding stage loopt ontvangt onder voorwaarden een stagevergoeding van € 150,- bruto per maand. De stagebieder ontvangt vanuit Stichting Sociaal Fonds Huisartsenzorg (SSFH) een vergoeding van € 150,- voor de kosten voor het uitbetalen van de stagevergoeding aan de stagiair. De stagevergoeding wordt door de werkgever (stagebieder) aan de stagiair betaald.

Als er geen echte dienstbetrekking is, maar de stagiair krijgt wel een beloning dan is er sprake van een fictieve dienstbetrekking. De werkgever moet dan de loonbelasting en de premie volksverzekeringen inhouden en de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet (Zvw) betalen. Er hoeven geen premies werknemersverzekeringen te worden betaald. Ik verwijst naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

#### **Artikel 6.14 In mindering brengen van kosten op 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.

**Kennisgroep CAO**

**Datum**

2 juli 2020

**Onze referentie**

cao huisartsenzorg

#### **Artikel 7.2 Ziektekosten**

In dit artikel staat dat de werknemer die gebruik maakt van een door de werkgever aangeboden ziektekostenverzekering recht heeft op een bijdrage van de werkgever in de premie van de aanvullende ziektekostenverzekering met een maximum van € 120,- bruto per jaar.

Het geheel of gedeeltelijk vergoeden van de nominale premie die een werknemer aan zijn zorgverzekeraar moet betalen, kwalificeert als loon waarop de witte tabel van toepassing is. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3, derde gedachtestreepje, van het Handboek.

#### **Artikel 9.1. Non-actiefstelling**

De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 2 weken op non-actief stellen. Tijdens de non-actiefstelling behoudt de werknemer de rechten voortvloeiend uit de cao en de individuele arbeidsovereenkomst. Dit loon kwalificeert als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking waarop de witte tabel van toepassing is. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2, zesde gedachtestreepje, van het Handboek.

#### **Artikel 9.2 Schorsing**

De werkgever kan de werknemer schorsen en gedurende de schorsing behoudt de werknemer de rechten voortvloeiend uit de cao en de individuele arbeidsovereenkomst. Ik verwijs voor de fiscale gevolgen naar mijn opmerkingen bij artikel 9.1.

#### **Artikel 10.2 Inentingen**

De noodzakelijke inentingen tegen beroepsziekten komen voor rekening van de werkgever.

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 voor meer informatie naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.