

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

FCB Jeugdzorg

Postbus 2103
3500 GC Utrecht

**Midden- en
kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

Datum
12 april 2018

Uw kenmerk

Onze referentie
TM180412-caojeugdzorg

Betreft:
beoordeling cao Jeugdzorg op fiscale aspecten

Geachte heer Ketelaars,

Via internet heb ik kennis genomen van de cao Jeugdzorg zoals deze voor de periode van 1 januari 2017 tot 1 april 2019 overeen is gekomen. Meer in het bijzonder doel ik op de aanmeldversie SZW d.d. 23 augustus 2017.

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 ontleen 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. Indien 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 Jeugdzorg 2017-2019 op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 januari 2018 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst. Ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen staan op belastingdienst.nl.

Artikel 2 Begrip werknemer

Dit artikel definieert de werknemer als degene die in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan.

Voor de volledigheid merk ik op dat de Wet LB een ruimere omschrijving van het begrip werknemer kent. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 van het Handboek.

Artikel 3.5 Medische keuring

Dit artikel regelt wanneer een werknemer verplicht is om aan een medische keuring mee te werken. De werkgever betaalt de kosten van zo'n keuring.

Medische keuringen zijn gericht vrijgesteld als arbo-voorzieningen 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 3.9 Kosten belangenbehartiger bij schorsing

Dit artikel verplicht de werkgever om, na een onterecht gebleken schorsing, de eventueel voor een belangenbehartiger gemaakte kosten te vergoeden.

Een dergelijke vergoeding behoort in beginsel tot het loon. De werkgever kan deze vergoeding of verstrekking eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie ook paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets). 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, afstemming zoeken met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 3.10a Wachtgeldregelingen tot 1 mei 2016

In dit artikel en in bijlage 6 is het recht op wachtgeld geregeld. Deze regeling voorziet tevens:

- in de mogelijkheid van een tegemoetkoming in de verhuiskosten als de wachtgeldgerechtigde werknemer een andere baan heeft gevonden of de mogelijkheid heeft om een bedrijf te starten;
- het recht op een overlijdensuitkering voor de nabestaanden van de wachtgeldgerechtigde.

De (periodieke) wachtgelduitkeringen behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Tegemoetkoming in verhuiskosten wachtgeldgerechtigde werknemer

In het algemeen behoort een dergelijke tegemoetkoming tot het loon (uit vroegere dienstbetrekking). Uiteraard kan de nieuwe werkgever, beoordeeld vanuit de nieuwe dienstbetrekking, die kosten mogelijk wel onbelast vergoeden.

In bijzondere situaties kan de werkgever een onbelaste tegemoetkoming verstrekken aan de werknemer waar hij de dienstbetrekking van beëindigt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als vanwege het einde van de dienstbetrekking de werknemer niet langer van een dienstwoning gebruik kan maken. Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van de verhuiskostenvergoeding kan hij onder verwijzing naar deze brief afstemming zoeken met de voor hem bevoegde inspecteur. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 5.5 van de cao en naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Recht op overlijdensuitkering nabestaande wachtgeldgerechtigde werknemer

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 3.10b Transitievergoeding vanaf 1 mei 2016

In dit artikel is het recht op een transitievergoeding geregeld.

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.

Artikel 4.3 Rechtsbijstand

Op grond van dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op rechtsbijstand op kosten van de werkgever.

In bepaalde situaties moet de werknemer, als zijn werkgever daar om vraagt, de kosten van rechtsbijstand aan de werkgever terugbetalen.

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. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 3.9 van de cao en naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 4.4 Budget bij een sociaal plan

Volgens dit artikel stelt de werkgever in geval van een sociaal plan een budget van gemiddeld € 4.000 per boventallige werknemer beschikbaar. Dit budget is onder andere voor een mobiliteitstraject of scholing om de kansen op de

arbeidsmarkt te verbeteren. De werknemer laat de werkgever zien welke kosten hij hiervoor heeft gemaakt.

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 20.1 van het Handboek.

Als de afwikkeling van het budget meerdere kalenderjaren bestrijkt kunnen zich complicaties voordoen. Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

Artikel 5.3 Cadeaus, geld, erfenissen of andere beloningen

Dit artikel verbiedt de werknemer om in verband met zijn werk cadeaus en dergelijke van derden aan te nemen, tenzij de werkgever hem daar toestemming voor geeft.

Wanneer de werknemer zonder medeweten van de werkgever loon van derden ontvangt (onder welke naam dan ook) is de werkgever hiervoor niet inhoudingsplichtig. In dat geval moet de werknemer dat loon als inkomen in zijn aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen aangeven. Loon van derden behoort wel tot het loon waarover de werkgever loonheffingen moet afdragen als het loon voor rekening van de werkgever komt of als hij bij de vaststelling van het loon rekening heeft gehouden met dat loon van derden. In geval van twijfel kan de werkgever of de werknemer afstemming zoeken met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 5.4 Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Volgens dit artikel moet de werkgever, als hij een Verklaring Omtrent Gedrag verlangt, die verklaring betalen.

Een vergoeding voor een Verklaring Omtrent Gedrag behoort tot het loon voor de loonheffingen van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 5.5 Verhuiskostenvergoeding

In dit artikel is het recht op een verhuiskosten geregeld.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 8.16 van de cao.

Artikel 6.2 Plaats- en tijd onafhankelijk werken

Volgens dit artikel moet de werkgever, als hij opdracht geeft om tijd- en plaats-onafhankelijk te werken, voorzien in een vergoedingsregeling.

Deze vergoedingsregeling maakt als zodanig geen onderdeel van deze cao uit en heb ik niet beoordeeld. Voor de volledigheid verwijs ik naar hoofdstuk 20 van het Handboek.

Artikelen 8.6 en 8.7 Vergoeding reiskosten

Deze artikelen regelen het recht op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en voor dienstreizen. Volgens de laatste volzin van artikel 8.6, onderdeel e, van de cao kan de werkgever de werknemer de mogelijkheid bieden om een deel van de eindejaarsuitkering uit te ruilen voor een aanvullende vergoeding voor de reiskosten van woon-werkverkeer.

Reiskosten

Een werkgever kan een reiskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon (zie ook paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets). 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 met een eigen vervoermiddel 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. Als de werkgever naast de € 0,19 per kilometer andere reiskosten vergoedt, bijvoorbeeld voor tol- en parkeergeld of voor een WA- of inzittendenverzekering, dan behoort die vergoeding tot het loon voor de loonheffingen. In paragraaf 21.1.4 van het Handboek staat onder welke voorwaarde de werkgever vergoedingen mag salderen.

De werkgever kan reiskosten met het openbaar vervoer tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Uitruil

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasyteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

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

loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 24 november 2017, nr. 2017-126948 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335/>).

Artikel 8.8 Telefoonkosten

Volgens dit artikel heeft de werknemer die voor zijn werk telefonisch bereikbaar moet zijn, recht op een mobiele telefoon voor zakelijk gebruik of op een vergoeding voor zakelijke gesprekskosten.

De verstrekking of de vergoeding van communicatiemiddelen is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheidscriterium. 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.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheidscriterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 8.11 Stagevergoeding

Dit artikel regelt het recht op een stagevergoeding, die maximaal € 250 per maand bedraagt.

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.

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

Artikel 8.13 Registratiekosten Wet BIG en (her)registratiekosten Kwaliteitsregister Jeugd

Dit artikel en artikel 12.56 regelen het recht op vergoeding van (her)registratiekosten in verband met de Wet BIG en het Kwaliteitsregister Jeugd.

Deze vergoeding is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 8.14 Voeding, inwoning en dienstwoning

Volgens dit artikel mag de werkgever, kort gezegd, als hij voeding, inwoning of een dienstwoning regelt, de fiscaal geldende normbedragen op het nettoloon in mindering brengen. Dit geldt niet indien sprake is van therapeutisch mee-eten. Volgens artikel 6 van bijlage 3 bij deze cao is sprake van inwoning als gezinshuisouders hun woning met geplaatste kinderen delen en niet beschikken over een afsluitbaar privé-gedeelte van de woning, zijnde meer dan een slaapkamer.

Voeding

Bij het verstrekken van een maaltijd is in beginsel sprake van loon in natura, tenzij sprake is van therapeutisch mee-eten. Voor de maaltijden in bedrijfskantines of soortgelijke ruimtes gelden normbedragen. Ik verwijs naar paragraaf 20.3.1 van het Handboek.

Inwoning en dienstwoning

Voor de te onderscheiden situaties van huisvesting gelden verschillende normbedragen. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.7 van het Handboek.

Voor het antwoord op de vraag of sprake is van inwoning of van een dienstwoning kunnen fiscaal andere criteria meewegen dat het criterium zoals genoemd in artikel 6 van bijlage 3 bij deze cao. Als de werkgever twijfelt over de fiscale kwalificatie van de huisvesting kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 8.15 Jubileumgratificatie

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, bij een diensttijd van 12,5, 25, 30 en 40 jaar recht op een jubileumgratificatie.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is, onder voorwaarden, vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek. Omdat de arbeidsrechtelijke en de fiscale voorwaarden verschillen kunnen (ook) de gratificaties bij een 25- of 40-jarig dienstverband (gedeeltelijk) tot het loon behoren. Fiscaal geldt bijvoorbeeld een afwijkende berekening van het in aanmerking te nemen maandloon.

Als de werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van een gratificatie kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met de voor bevoegde inspecteur.

8.16 Verhuizen

Dit artikel regelt, samen met artikel 5.5 van de cao, onder welke voorwaarden en tot welke bedragen een werknemer recht op een verhuiskostenvergoeding heeft.

De vergoeding voor verhuiskosten 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.

Omdat de arbeidsrechtelijke en de fiscale voorwaarden verschillen kan een verhuiskostenvergoeding op basis van de artikelen 5.5 en 8.16 van de cao (gedeeltelijk) tot het loon behoren. Als de werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van een verhuiskostenvergoeding kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming met de voor hem bevoegde inspecteur zoeken.

8.17 Werkkostenregeling

Volgens dit artikel stelt de werkgever met instemming van de ondernemingsraad vast hoe hij de vrije ruimte invult. Uitgangspunt daarbij is een zo goed mogelijke benutting van de vrije ruimte.

In dit verband verwijs ik, voor de volledigheid, naar hoofdstuk 8 van het Handboek.

8.18 Overlijdensuitkering

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.

Artikel 9.3 Vitaliteitsbudget

Dit artikel regelt het recht op een vitaliteitsbudget voor werknemers die maximaal 10 jaar van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd. De werkgever nodigt de werknemer ieder jaar uit voor een gesprek over de besteding van het vitaliteitsbudget. De werknemer beslist na dit gesprek hoe hij de uren verdeelt en waar hij ze aan besteedt. De werknemer kan dit budget aanwenden voor:

- studieverlof;
- studiekosten;
- persoonlijke ontwikkeling, zoals loopbaan-coaching;
- gezondheidsmanagement, zoals stoppen met roken, afvallen, sporten, mindfulness;
- taakverbreding;
- aanvulling van het salaris als de werknemer teruggaat naar een lagere salarisschaal;
- verlof;
- minder uren per week werken;
- levensloop (alleen voor de werknemer die gebruik maakt van de overgangsregeling).

Het toekennen van dit vitaliteitsbudget heeft op zich geen fiscale consequenties. Bij besteding van dit budget zijn de fiscale gevolgen afhankelijk van de aanwending. Als voor de aanwending een gerichte vrijstelling bestaat kan de werkgever deze toepassen. Soms is dat mede afhankelijk van de precieze feitelijke omstandigheden.

Bijvoorbeeld voor aanwendingen in het kader van persoonlijke ontwikkeling en gezondheidsmanagement geldt dat ze meestal niet gericht zijn vrijgesteld. Dat kan wel weer het geval zijn bij loopbaan-coaching die onderdeel uitmaakt van een concreet loopbaantraject (zie paragraaf 20.1.3 Handboek) of bij een cursus stoppen met roken die onderdeel uitmaakt van het arbo-plan van de werkgever (zie paragraaf 20.1.9 Handboek).

Als geen vrijstelling geldt, zal de werkgever de besteding van het budget tot het loon moeten rekenen. De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon aanwijzen (zie ook paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

Artikel 9.5 Levensloopverlof

Dit artikel betreft de opname van levensloop.

Per 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deelnemer te worden aan een levensloopregeling. Bestaande deelnemers kunnen onder voorwaarden gebruik maken van overgangsrecht. Ik verwijs voor een uitvoerige toelichting naar Hoofdstuk 22 van het Handboek.

Artikel 10.4 Doorbetaling salaris bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt het recht op de (gedeeltelijke) doorbetaling van salaris bij arbeidsongeschiktheid.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Hoofdstuk 11 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 12.2 Studiefaciliteiten

Dit artikel regelt het recht op studiefaciliteiten.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt 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.

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is gericht vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot € 0,19 per kilometer. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het openbaar vervoer; de werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen. Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 12.3 Terugbetaling studiekosten

Dit artikel regelt in welke situaties een werknemer aan hem vergoede studiekosten (gedeeltelijk) aan de werkgever terug moet betalen.

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 12.5 Kosten scholing en ontwikkeling (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd

Dit artikel regelt onder meer het recht op een vergoeding van de jaarlijkse kosten voor (her)registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd.

Deze vergoeding is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.