

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Kenniscgroep CAO

Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen
(NVZ)
Postbus 9696
3506 GR UTRECHT

Datum
8 december 2016

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
Cao Ziekenhuizen 2014-2016

Geachte mevrouw,

Naar aanleiding van ons overleg van dinsdag 25 oktober jl. heb ik de cao Ziekenhuizen 2014-2016, tot en met hoofdstuk 14, beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel van een beoordeling 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 2016. 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,

Belastingdienst/Kenniscgroep CAO
namens de inspecteur

Bijlage

Cao Ziekenhuizen 2014-2016

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 oktober 2016 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "cao-beoordelingen").

Artikel 1.1.1 Begripsbepalingen

Dit artikel kent in letter b een omschrijving van het begrip werknemer. Uitgezonderd zijn onder meer de bestuurder-directeur, de vakantiekraacht, de oproepmedewerker en de uurdocent. Ingevolge letter n van dit artikel is de stagiair geen werknemer in de zin van de cao.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek.

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. Als er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking kunnen werkgevers stagebeloningen onder voorwaarden toch 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 3.1.9 Uitkering bij overlijden

Ingevolge het derde lid van dit artikel wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

Een eenmalige uitkering bij overlijden behoort niet tot het loon voor zover het niet meer bedraagt dan driemaal het loon over een maand. Het meerdere is belast. Ik verwijs 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 3.2.4 Verzekeringsovereenkomst

De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst te sluiten die de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie begeleidt.

De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van een eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer, behoudens in geval de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

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, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 3.2.5 Rechtsbijstand

De werkgever voorziet de werknemer in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in-of externe klachtenprocedure of tuchtrechtprocedure.

Dit geldt niet in het geval van nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Indien dit pas na de procedure komt vast te staan, kan de werkgever besluiten de kosten van de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.

De vergoeding of verstrekking van juridische bijstand behoort tot het loon. De werkgever kan deze vergoeding of verstrekking eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

De betaling door de werknemer van de op hem verhaalde kosten van rechtsbijstand, in het geval van zijn nalatigheid of bewuste roekeloosheid, vloeit voort uit het civiele recht en komt niet in mindering op het loon. Deze betaling komt wel in mindering op het loon als deze plaats vindt ter verrekening van een op een eerder moment als loon in aanmerking genomen vergoeding of verstrekking voor juridische bijstand.

Een door de werkgever afgesloten rechtsbijstandsverzekering behoort 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, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 3.2.6 Registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister

Dit artikel vermeldt in het eerste lid dat de werknemer die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 Wet BIG, een vergoeding ontvangt van de kosten van de initiële registratie indien hij de functie daadwerkelijk uitoefent. De kosten van de herregistratie worden één maal in de vijf jaar vergoed.

Volgens het tweede lid ontvangt de werknemer die - kort gezegd - valt onder artikel 3 of artikel 34 van de Wet BIG en die tevens lid is van een beroepsvereniging die bij een van de cao-partijen is aangesloten, een vergoeding van de kosten van de kwaliteitsregistratie indien de beroepsvereniging aan het begin van de looptijd van deze cao een kwaliteitsregister voert.

Volgens het derde lid kunnen ook de registratiekosten ten behoeve van kwaliteitsregisters die niet onder het tweede lid vallen, in overleg met de ondernemingsraad, door de werkgever worden vergoed.

De contributie van een beroeps- of vakvereniging behoort tot het loon. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Vergoeding van de kosten van de inschrijving in een beroepsregister is gericht vrijgesteld indien de registratie wettelijk is voorgeschreven of indien de beroepsgroep de registratie eist voor het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen. Vergoeding van de kosten van een niet verplichte inschrijving in een register is slechts gericht vrijgesteld als de beroepsvereniging de kwaliteit van het werk van haar leden voldoende waarborgt. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 3.2.10 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De werkgever dient een regeling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden te voeren. De werknemer heeft het recht de vakbondscontributie en contributie van zijn beroepsvereniging te voldoen uit zijn brutoloon. Een verzoek hiertoe kan de werkgever niet afwijzen.

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 situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 15 juli 2016, nr. BLKB2016/765M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0038370/>).

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 cafetariasysteem) 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 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>.

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

Artikel 3.2.16 Aanwijzen woongebied

De werknemer die zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt of tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een aangewezen woongebied, ontvangt een verhuiskostenvergoeding overeenkomstig hoofdstuk 12 (bedoeld zal zijn hoofdstuk 11), paragraaf 4.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. In dat geval mag de werkgever naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel maximaal € 7.750 onbelast vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Artikel 3.2.19 Scholing en employability (per 1 januari 2015)

Dit artikel vermeldt onder meer dat jaarlijks 3% van de loonsom beschikbaar is voor functiegerichte scholing, employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van-werk-naar-werk-trajecten'. Functiegerichte scholing en scholing in opdracht van de werkgever worden door de werkgever volledig vergoed.

Over de vergoeding van employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van-werk-naar-werk-trajecten' en de inzet van PLB-uren hierbij, maken de leidinggevende en werknemer afspraken.

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, zijn voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, 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. 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 3.2.20 Vergoeding materiële schade

De werkgever vergoedt onder bepaalde voorwaarden materiële schade die aan de werknemer is toegebracht door een patiënt en die redelijkerwijs niet kon worden voorkomen. De vergoeding bedraagt maximaal € 2.270 per gebeurtenis.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken behoort niet tot het loon voor de loonheffing indien 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 3.2.22 Therapeutisch mee-eten

Aan de werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever aan een maaltijd met patiënten deelneemt, wordt daarvoor geen bijdrage gevraagd.

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. Daarvan is hier sprake, net zoals in de situatie dat een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs verder naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 3.3.1 Ziektekostenregeling IZZ

Ingevolge dit artikel kan de (voormalige) werknemer deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ. De werknemer heeft uitsluitend recht op een werkgeversbijdrage in de premie van de IZZ Basisaanvullende regeling van zichzelf en zijn partner.

De aanspraak op een uitkering of verstrekking uit een ziektekostenregeling behoort tot het loon voor de loonheffing. De waarde is het bedrag dat bij een derde, zoals een fonds of verzekeringsmaatschappij, wordt gestort dan wel zou moeten worden gestort. Indien de waarde van de aanspraak op een ziektekostenregeling niet hoger is dan € 27 per jaar, bedraagt de waarde nihil. Voor nadere informatie verwijs ik naar paragraaf 19.1.1 van het Handboek.

Artikel 4.2 Loondoorbetaling

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

- Gedeeltelijke 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 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

- Volledige arbeidsongeschiktheid.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 6.2 Jaarurensystematiek

Ingevolge het negende lid worden bij het einde van de arbeidsovereenkomst de te veel of te weinig gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt verzilverd of verrekend met vakantie-uren dan wel ingehouden op het laatste salaris.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort tot het loon voor de loonheffing. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek. Bij verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is sprake van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 6.13 Verschoven diensten

Ingevolge het vierde lid ontvangt de werknemer bij een wijziging in het arbeids- en rusttijdenpatroon een schadeloosstelling voor reeds gedane uitgaven in verband met vrijetijdsbesteding.

In voorkomende gevallen behoort een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot het loon voor de loonheffing. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 7.1.11 Dienstjaren gratificatie

De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie van respectievelijk een kwart, de helft van het salaris en een volledig salaris bij een dienstverband van 12,5 jaar, 25 jaar en 40 jaar. Indien de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren (een) wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het salaris naar evenredigheid verhoogd of verlaagd.

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

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.

Artikel 7.1.12 Gratificatie einde dienstverband

Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd, ontvangt de werknemer een gratificatie ter hoogte van de helft van het salaris. Indien de werknemer gebruik maakt van het FLEX-pensioen en in dienst blijft, ontvangt hij de gratificatie bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

De gratificatie die de werknemer ontvangt bij het bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Voor de loonheffing is de witte tabel voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 7.3.2 en 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 7.2.9 Stage

Dit artikel bevat bepalingen omtrent de stagevergoeding voor leerlingen. De kosten voor noodzakelijke inentingen worden door de overheid of de werkgever vergoed.

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. Als er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking kunnen werkgevers stagebeloningen onder voorwaarden toch 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/>).

De vergoedingen voor de noodzakelijke inentingen door de werkgever zijn gericht vrijgesteld, mits deze als voorzieningen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet zijn aan te merken.

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 9.3 Vergoedingsregeling onregelmatige dienst

De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd.

Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 10.7 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding

Het eerste lid vermeldt dat de werkgever tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst de maaltijden gratis verstrekt. Ingevolge het tweede en derde lid stelt de werkgever een (mobiele) telefoon ter beschikking aan de werknemer die in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst bereikbaar moet zijn dan wel worden afspraken gemaakt over de vergoeding van de abonnements- en zakelijke gesprekskosten.

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. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van mobiele communicatiemiddelen zijn gericht vrijgesteld als men 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.

Voor een nadere toelichting van het noodzakelijkheids criterium 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 10.9 Verhuizen (bij bereikbaarheids- of consignatiediensten)

Ingevolge dit artikel moet de werknemer die bereikbaarheids- of consignatiediensten verricht, wonen in het woongebied als bedoeld in artikel 3.2.16. Als de werknemer daarvoor moet verhuizen ontvangt hij een verhuiskostenvergoeding. In onderling overleg kan worden besloten dat de werknemer niet zal behoeven te verhuizen en dat de werkgever of de werknemer voor een ruimte zorgt van waaruit de bereikbaarheids- of consignatiediensten kunnen worden verricht.

Voor de vergoeding van de verhuiskosten verwijs ik naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 3.2.16.

Artikel 11.1.1 Vergoedingsregeling reiskosten (woon-werkverkeer)

Dit artikel bevat een regeling omtrent de vergoeding voor reiskosten 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 onbelaste vergoeding 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 onbelast 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 11.2.2 Vergoedingsregeling dienstreizen

Reiskosten worden vergoed op basis van de laagste klasse openbaar vervoer en het goedkoopste tarief, dan wel € 0,30 per kilometer indien de werknemer met toestemming van de werkgever gebruik maakt van een eigen auto. Verblijfkosten worden vergoed op basis van de noodzakelijk gemaakte kosten.

Voor de reiskosten verwijs ik naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 11.1.1.

De vergoeding voor de noodzakelijke kosten van dienstreizen is als vergoeding van kosten van tijdelijk verblijf gericht vrijgesteld. Dit geldt ook voor de maaltijd die onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.1 en 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 11.3.1 Voorgeschreven kleding

Dit artikel luidt dat als sprake is van een kledingvoorschrift, de werkgever verplicht is in overleg met de ondernemingsraad een regeling op te stellen. De regeling bevat tenminste een vergoeding van de kosten van deze kleding.

Als sprake is van door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding dan is deze, onder voorwaarden, onbelast. Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of de kledingkosten vergoedt is sprake van loon;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is deze kleding, onder voorwaarden, onbelast. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als de (werk)kleding onbelast is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek.

Artikel 11.4.3 Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning

Bij het betrekken en verlaten van een dienstwoning heeft de werknemer onder voorwaarden recht op een verhuiskostenvergoeding. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, hebben zijn gezinsleden recht op een verhuiskostenvergoeding.

Voor de vergoeding van de verhuiskosten verwijs ik naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 3.2.16.

De vergoeding voor verhuiskosten die wordt betaald aan de gezinsleden van de overleden werknemer is aan te merken als postuum loon. Ik verwijs naar paragraaf 15.2.7 van het Handboek.

Artikel 11.4.4 Vergoedingsregeling verhuiskosten

Dit artikel bevat een regeling voor vergoeding van verhuiskosten.

Ik verwijs naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 11.4.3.

Artikel 11.4.5 Overige te vergoeden kosten

De werknemer die een eigen huishouding voert en door de werkgever wordt verplicht zich te vestigen in het aangewezen woongebied en ondanks aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende wooneigenheid in het nieuwe woongebied ontvangt een reiskostenvergoeding

woning-werkverkeer op basis van openbaar vervoer gedurende één jaar, de pensionkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week.

De vergoedingen voor de reis- en pensionkosten zijn als vergoedingen van kosten van tijdelijk verblijf gericht vrijgesteld zolang sprake is van tijdelijk verblijf, dat wil zeggen zolang er zakelijke redenen zijn om niet bij de werkplek te wonen. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

Artikel 11.4.6 Terugbetaling verhuiskostenvergoeding

Dit artikel bevat bepalingen omtrent een terugbetaling door een werknemer van een vergoeding voor verhuiskosten.

De terugbetaling van een vergoeding voor verhuiskosten is negatief loon voor de werknemer voor zover de vergoeding in het verleden bij de werknemer werd belast. De terugbetaling van een vergoeding die de werkgever in het verleden als eindheffingsloon heeft aangewezen, is een negatieve vergoeding. Ik verwijs naar paragraaf 4.9.2 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 12.1.5 Wijziging vakantieperiode

Bij onvoorziene omstandigheden en indien het functioneren van de instelling, de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, kan de werkgever het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer door deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

In voorkomende gevallen behoort een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot het loon. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitel vragen aan de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 12.2.1 Persoonlijk levensfasebudget (PLB)

Artikel 12.2.2 Uitgangspunten Persoonlijk levensfasebudget

Deze artikelen bevatten een regeling ter bevordering van een duurzame inzetbaarheid van de werknemer, het PLB. De werknemer ontvangt jaarlijks een PLB van 57 uur; het PLB wordt in beginsel aangewend voor bestedingsdoelen in tijd, kent geen verjaringstermijn en kan bij beëindiging van het dienstverband, mits de omvang minimaal 50 uren bedraagt, op verzoek van de werknemer worden overgedragen aan een nieuwe ziekenhuiswerkgever.

Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Hoofdstuk 13 Activeringsregeling (per 1 juli 2015)

Dit hoofdstuk bevat bepalingen op basis waarvan de werknemer die wordt ontslagen wegens onder meer vermindering of beëindiging van de werkzaamheden of wegens reorganisatie, recht heeft op een activeringsbudget. Dit budget bestaat uit de wettelijke transitievergoeding en een aanvulling op de

uitkering op basis van de Werkloosheidswet en bedraagt ten minste 5000 euro bij een voltijds dienstverband. Het activeringsbudget dient om de werknemer te ondersteunen bij het vinden van ander werk. De werkgever betaalt het budget uit bij het einde van het dienstverband, maar kan het, in overleg met de werknemer, ook inzetten voordat sprake is van ontslag.

Een ontslag- of transitievergoeding behoort tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

Een aanvulling op een WW-uitkering vormt, indien de dienstbetrekking beëindigd is, 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 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

---0---