

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

Postbus 9696
3506 GR UTRECHT

**Midden- en
kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

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

Datum

7 juni 2018

Betreft:
beoordeling cao Ziekenhuizen op fiscale aspecten

Onze referentie

TM1800607-caoNVZ

Geachte mevrouw,

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

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. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Bijlage, beoordeling CAO Ziekenhuizen 2017-2019 op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 31 mei 2018 (hierna: Handboek).

U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 1.1 Begrip werknemer en relatiepartner

Onderdeel b van dit artikel regelt, onder meer, wie voor de toepassing van de cao als werknemer en als geldt relatiepartner van een werknemer geldt.

De cao beschouwt de volgende personen als relatiepartner:

- de geregistreerde partner; dan wel
- degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft (waarbij van ongehuwd samenleven sprake is als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad).

Voor de toepassing van de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) geldt een ander begrip relatiepartner:

- de echtgenoot of geregistreerd partner van de werknemer; dan wel
- degene met wie de werknemer op hetzelfde adres staat ingeschreven bij de Basisregistratie Personen en voldoet aan aanvullende voorwaarden (zie belastingdienst.nl, zoekterm "fiscaal partner").

Dit heeft fiscale gevolgen voor (onder meer) de overlijdensuitkering. Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 3.1.9 van de cao.

Voor de volledigheid merk ik op dat de Wet LB een ruime(re) omschrijving van het begrip werknemer kent. Voorbeeld: Een uurdocent in een meer reguliere onderwijssituatie, of iemand die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is voor de Wet LB werknemer. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 van het Handboek.

Artikel 3.1.9 Uitkering bij overlijden

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

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

De omstandigheid dat ook anderen dan de partner of de (pleeg)kinderen van de overledene de overlijdensuitkering kunnen ontvangen, maakt de aanspraak onzuiver. Dit betekent dat de aanspraak niet is vrijgesteld en dat loonheffingen over deze aanspraken verschuldigd zijn. Ik neem aan dat dit gevolg bij het overeenkomen van de cao niet is bedoeld. Onder de voorwaarde dat de tekst bij een eerstvolgende cao zal zijn aangepast is het mogelijk de aanspraak aan te wijzen als een vrijgestelde aanspraak. Een verzoek daarvoor kunt u indienen bij het Ministerie van Financiën (Belastingdienst/Directie Vaktechniek Belastingen/Team Brieven en beleidsbesluiten, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag).

Artikel 3.2.4 Verzekeringsovereenkomst aansprakelijkheid

Deze bepaling verplicht de werkgever een verzekeringsovereenkomst te sluiten, die de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt 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 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, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 3.2.5 Rechtsbijstand

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

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

Artikel 3.2.6 Registratiekosten BIG-, RGS en kwaliteitsregister

Volgens dit artikel heeft de werknemer, soms onder voorwaarden, recht op een vergoeding van de kosten die voortvloeien uit de (her)registratie in het kader van de Wet BIG, de RGS en een elftal in de cao genoemde kwaliteitsregisters.

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

Artikel 3.2.10 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)

Volgens het eerste lid van dit artikel heeft de werkgever een regeling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden die de werknemer de mogelijkheid biedt om tijd- en geldbronnen uit te ruilen tegen geld- en tijddoelen. De grenzen en voorwaarden voor de uitruil vallen binnen de wettelijke grenzen en cao-bepalingen.

Volgens het tweede lid van dit artikel heeft de werknemer het recht de vakbondscontributie en contributie van zijn beroepsvereniging te voldoen uit zijn brutoloon. Een verzoek hiertoe kan door de werkgever niet worden afgewezen.

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de

overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een meerkeuzesysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en naar het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Vakbondscontributie

De vergoeding voor de contributie van een werknemersorganisatie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Contributie beroepsvereniging

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

Artikel 3.2.13 Medisch onderzoek

Volgens dit artikel is de werknemer, onder voorwaarden, verplicht zich te onderwerpen aan een door de werkgever noodzakelijk geacht medisch onderzoek.

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 3.2.15 Cadeaus, beloningen en erfenissen

Dit artikel verbiedt de werknemer om in verband met zijn werk geschenken, beloningen en erfenissen van derden aan te nemen, tenzij de werkgever hem daar nadrukkelijk 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

zijn inspecteur.

Artikel 3.2.19 Scholing en employability

Dit artikel betreft afspraken over scholing en employability.

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.

Artikel 3.2.20 Vergoeding materiële schade

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, tot een maximum van € 2.270 per gebeurtenis.

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 3.2.22 Therapeutisch mee-eten

Volgens dit artikel hoeft de werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever aan een maaltijd met patiënten deelneemt, daarvoor geen bijdrage te betalen.

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 onder meer het geval als sprake is van therapeutisch mee-eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 3.3.1 Ziektekostenregeling IZZ

Volgens dit artikel heeft de (voormalige) werknemer, onder voorwaarden, recht op een werkgeversbijdrage in de premie van de IZZ Basisaanvullende regeling.

Deze bijdrage behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.2.2 Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Volgens dit artikel geldt in beginsel dat alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, voor hun pensioen verplicht verzekerd bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 4.2 Loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van loon bij ziekte en 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.

Artikel 6.13 Schadevergoeding bij verschoven diensten

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer bij een noodzakelijke wijziging in het arbeids- en rusttijdenpatroon een schadeloosstelling voor reeds gedane uitgaven in verband met vrijetijdsbesteding.

In voorkomende gevallen is een dergelijke schadeloosstelling mogelijk vrijgesteld. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 7.1.11 Dienstjaren gratificatie

Dit artikel geeft de werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, recht op een eenmalige gratificatie:

- van een kwart van het salaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
- van de helft van het salaris bij een dienstverband van 25 jaar;
- van een volledig salaris bij een dienstverband van 40 jaar.

Voor de berekening van deze gratificaties wordt het salaris, als de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren (een) wijziging(en) heeft ondergaan, naar evenredigheid verhoogd of verlaagd.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De door de cao voorgeschreven (her)berekening van het salaris wegens wijziging(en) van de contractuele arbeidsduur kan tot een gedeeltelijk te belasten gratificatie leiden. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek. De gratificatie bij een diensttijd van 12,5 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de witte tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 7.1.12 Gratificatie einde dienstverband

Dit artikel geeft de werknemer bij het einde van zijn dienstverband wegens pensionering, onder voorwaarden, recht op een gratificatie ter hoogte van de helft van het salaris.

De gratificatie bij het einde van het dienstverband behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de groene tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Hoofdstuk 7.2 Werknemers die een opleiding volgen

Op grond van diverse artikelen in dit hoofdstuk:

- komen les- en collegegelden voor diverse opleidingen voor rekening van

- de werkgever;
- hebben bepaalde stagiairs recht op een stagevergoeding van (maximaal) € 355 per maand, die tevens betrekking heeft op door de stagiair gemaakte kosten (anders dan die voor woon-werkverkeer).
- vergoedt de overheid of de werkgever de kosten van de noodzakelijke inentingen van de stagiair.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt, zoals voor les- en collegegelden, 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 stagevergoeding behoort in beginsel volledig tot het loon, ook als deze vergoeding mede als kostenvergoeding is bedoeld. Als een werkgever kosten eventueel onbelast wil vergoeden, moet hij de omvang van die kosten en de vergoeding afzonderlijk vaststellen. Ik verwijs naar paragraaf 4.6 van het Handboek.

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

De vergoeding of verstrekking van noodzakelijke inentingen kan als een arbovoorziening kwalificeren. 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 10.7 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer tijdens het verrichten van aanwezigheidsdiensten recht op een gratis maaltijd.

Daarnaast bepaalt dit artikel dat de werkgever een (mobiele) telefoon ter beschikking moet stellen aan de werknemer die in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst bereikbaar moet zijn. Ook moet de werkgever afspraken over de vergoeding van de abonnements- en de zakelijke gesprekskosten maken met de werknemer die gebruik moet maken van zijn privé-telefoon.

Maaltijd

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.

Telefoon

De vergoeding, verstrekking of ter beschikkingstelling van 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 terug geeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op 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 11.1.1 Reiskosten woon-werkverkeer

Volgens dit artikel moet de werkgever met de ondernemingsraad een vergoeding vaststellen, welke aan bepaalde voorwaarden moet voldoen.

Een werkgever kan een reiskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Betreft het vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijk reizen), dan is de vergoeding geheel of gedeeltelijk gericht vrijgesteld. Woon-werkverkeer geldt als zakelijk reizen. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het openbaar vervoer; de werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 11.2 Reis- en verblijfkosten dienstreizen

Volgens dit artikel heeft de werknemer recht op een vergoeding van reis- en verblijfkosten verbonden aan een dienstreis. Tenzij de werkgever en de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen, gelden de bepalingen van de cao. Een van die bepalingen luidt dat de werknemer op verzoek van de werkgever bescheiden moet overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Voor wat betreft de reiskosten verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 11.1.1 van de cao. Voor de verblijfkosten verwijs ik naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek

Artikel 11.3 Voorgeschreven kleding

Volgens deze bepaling moet de werkgever, als sprake is van een kledingvoorschrift, in overleg met de ondernemingsraad een regeling opstellen. Die regeling moet tenminste een vergoeding van de kosten van deze kleding bevatten.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de

- loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

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

Artikel 11.4 Verhuiskosten

Dit artikel regelt het recht op een verhuiskostenvergoeding

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

Artikel 12.1.5 Schadevergoeding bij wijziging vakantieperiode

Volgens dit artikel kan de werkgever, onder voorwaarden, de vastgestelde vakantieperiode wijzigen. In dat geval moet hij de schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt vergoeden.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 6.13 van de cao.

Artikel 12.2 Persoonlijk levensfasebudget (PLB)

Het PBL bestaat uit een extra aantal verlofuren en heeft tot doel de werknemer de mogelijkheid te geven een gespaard budget te gebruiken als zijn levensfase daartoe aanleiding geeft. De werknemer kan het PLB bijvoorbeeld (deels) als verlof opnemen, (deels) in tijd sparen, of (deels) laten uitbetalen.

Over de fiscale gevolgen van het PLB is overleg gevoerd tussen de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) en het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP). Dit overleg heeft geleid tot een brief van 30 mei 2012 van het CAP aan de NVZ. 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 12.3.2 Premiebetalingen tijdens onbetaald verlof

In dit artikel is onder meer geregeld dat de werknemer tijdens bepaalde perioden van verlof zijn pensioen- en basisaanvullende ziektekostenverzekering IZZ op vrijwillige basis kan voortzetten. Onder de voorwaarde dat de werknemer na het verlof zijn dienstverband tenminste zes maanden voorziet, neemt de werkgever een deel van de verschuldigde premies voor zijn rekening.

Pensioenverzekering

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

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

Ziektekostenverzekering

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

Terugbetalingsverplichting

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

Hoofdstuk 13 Activeringsbudget

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 € 5.000 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 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.

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als 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 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.