



Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512
2595 BL Den Haag
Postbus 30206
2500 GE Den Haag
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

Kennisgroep CAO

Onze referentie
CAO

Betreft:
Cao Ziekenhuizen 2021-2023

Geachte

De Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen en organisaties van werknemers hebben een cao afgesloten voor de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 januari 2023.

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 fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over enkele

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 e-mailadres.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao
namens de inspecteur

Bijlage beoordeling cao Ziekenhuizen 2021-2023

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave juli 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde 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 vakantiekracht, de oproepmedewerker en de uurdocent. Ingevolge letter n van dit artikel is de stagiair geen werknemer in de zin van de cao.

De Wet op de loonbelasting 1964 kent een ruimere omschrijving van het begrip werknemer. De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.1 en 1.2.2 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 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

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

Artikel 2.5 Uitzendkrachten en gedetacheerden

Dit artikel betreft de arbeidsduur en salariëring van door een uitzend- of een detacheringsbureau ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

Uitzendkrachten en andere ingeleende werknemers zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzend- of detacheringsbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 18.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Artikel 3.1.4 Schadevergoeding na schorsing

Volgens dit artikel heeft de werknemer, als blijkt dat zijn werkgever hem kennelijk ten onrechte heeft geschorst, recht op een vergoeding van aantoonbare schade.

Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van een dergelijke schadevergoeding kan hij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

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 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 3.2.4 Verzekeringsovereenkomst aansprakelijkheid

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.

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 zijn 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.

Een vergoeding voor of de verstrekking van rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Ook het niet gebruik maken van een verhaalsrecht kan loon zijn. Onder bijzondere omstandigheden kan dit anders liggen. De terugbetaling van een belaste vergoeding kan negatief loon zijn; zie paragraaf 4.9 van het Handboek. Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van de vergoeding of de terugbetaling daarvan kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets.

Artikel 3.2.6 Registratiekosten BIG-, RGS, RTS, RSF en kwaliteitsregister

De werknemer heeft, 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, de RTS, SRC-ZF en enkele in de cao genoemde kwaliteitsregisters.

De vergoedingen zijn mogelijk gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

Artikel 3.2.10 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA)

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

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

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

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 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 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/>).

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.

Contributie beroepsvereniging

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

Mogelijk kan de werkgever (een deel van) de contributie gericht vrijgesteld vergoeden. Bij voorbeeld voor zover de vergoeding aantoonbaar betrekking heeft op kosten van het onderhouden en het verbeteren van de kennis en vaardigheden of op studie en opleiding. Ik verwijs naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Artikel 3.2.13 Medisch onderzoek

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

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;

- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
 - en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.
- Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 3.2.15 Geschenken, beloningen, erfenissen

Het is de werknemer, behoudens nadrukkelijke toestemming van de werkgever, verboden geschenken, beloningen en erfenissen of legaten van derden aan te nemen.

Wanneer de werknemer zonder medeweten van de werkgever loon van derden ontvangt, onder welke naam dan ook moet de werknemer dat loon als inkomen in zijn aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen aangeven.

Artikel 3.2.16 Aanwijzen woongebied

De werkgever kan, onder voorwaarden, de werknemer verplichten zich te vestigen in een door de werkgever aangewezen woongebied. De werknemer ontvangt hiervoor 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 22.1.5 van het Handboek.

Artikel 3.2.19 Scholing en employability (per 1 januari 2015)

Dit artikel bevat bepalingen over scholing en employability.

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Artikel 3.2.20 Vergoeding materiële schade

De werkgever is aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt zoals is bepaald in artikel 7:658 BW.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is vrijgesteld 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

De werknemer die in het kader van de uitoefening van zijn functie in opdracht van de werkgever aan een maaltijd met patiënten deelneemt, hoeft daarvoor

geen bijdrage te betalen.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een

verstreckte 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 22.1.2 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 4.2 Loondoorbetaling

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling 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 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,75% tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 6.13 Schadeloosstelling bij verschoven diensten

Volgens het zesde 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 kan een dergelijke kostenvergoeding mogelijk onbelast blijven. De werkgever kan onder verwijzing naar deze brief in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn 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 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De in de cao voorgeschreven

(her)berekening van het salaris wegens wijziging(en) van de contractuele arbeidsduur kan leiden tot een gedeeltelijk te belasten gratificatie. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 7.1.12 Gratificatie einde dienstverband

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

De gratificatie die de werknemer ontvangt bij het einde van het dienstverband behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing is de groene tabel voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 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 € 400 per maand (per 1 januari 2020);
- vergoedt de overheid of de werkgever de kosten van de noodzakelijke inentingen van de stagiair;
- kunnen co-assistenten met ingang van 1 januari 2020 kosten declareren tot een maximum van € 100 per maand.

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit een vergoeding van kosten of 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 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

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

De vergoeding of verstrekking van noodzakelijke inentingen kan als een arbovoorziening kwalificeren. Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;

- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 10.9 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding

De werknemer heeft tijdens het verrichten van aanwezigheidsdiensten recht op een gratis maaltijd. De werkgever stelt een (mobiele) telefoon ter beschikking aan de werknemer die in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst bereikbaar moet zijn. Als de werknemer gebruik moet maken van zijn privé-telefoon maken werkgever en werknemer afspraken over de vergoeding van de abonnements- en de 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. 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 22.1.2 van het Handboek.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van een telefoon is gericht vrijgesteld als deze voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 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 vergoedingsregeling voor reiskosten 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. 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 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 11.2 Reis- en verblijfkosten dienstreizen

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

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. De werknemer overlegt op verzoek van de werkgever de bescheiden waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

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 22.1.1 en 22.1.2 van het Handboek.

Artikel 11.3.1 Voorgeschreven kleding

Als sprake is van een kledingvoorschrift, moet de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een regeling opstellen. De regeling bevat tenminste een vergoeding van de kosten van deze kleding.

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

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 11.4.1 Verhuiskosten – Instellingsregeling

Op instellingsniveau kan in overleg met de ondernemingsraad worden bepaald, of en zo ja welke verhuiskostenregeling binnen de instelling wordt toegepast.

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

Artikel 11.5.1 Thuiswerkvergoeding

Per 1 juli 2022 wordt een thuiswerkvergoeding ingevoerd van € 2 netto per thuiswerkdag.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2 per werkdag. Een samenloop op één werkdag van een vrijgestelde thuiswerkvergoeding en een vrijgestelde vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is niet mogelijk. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

Artikel 12.1.5 Schadevergoeding bij wijziging vakantieperiode

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

De werkgever kan, onder voorwaarden, de vastgestelde vakantieperiode wijzigen. In dat geval moet hij de schade die de werknemer door deze wijziging lijdt vergoeden.

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

Artikel 12.2 Persoonlijk levensfasebudget (PLB)

De PLB is een regeling ter bevordering van een duurzame inzetbaarheid van de werknemer; hij 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 verlof 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 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het verlof behoort in dat geval tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 12.3.2 Premies tijdens onbetaald verlof

De werknemer kan tijdens onbetaald verlof de pensioenverzekering en de basisaanvulling ziektekostenverzekering IZZ vrijwillig voortzetten. Hij ontvangt de werkgeversbijdrage van deze verzekeringen. De werkgever kan deze premies verhalen op de werknemer als de werknemer na het onbetaald verlof het dienstverband binnen zes maanden beëindigt.

Pensioenverzekering

De vergoeding van de pensioenpremie door de werkgever van de door de werknemer bij vrijwillige voortzetting zelf te betalen pensioenpremie behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Als de werkgever (een deel van) de pensioenpremie 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 11.2.6 van het Handboek.

Ziektekostenverzekering

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

Terugbetalingsverplichting

Terugbetaling van (niet als loon aangemerkte) pensioenpremies leidt niet tot negatief loon. Terugbetaling van (als loon aangemerkte) premies ziektekostenverzekering leidt mogelijk wel tot negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Hoofdstuk 13 Activeringsregeling

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Den Haag

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 22.1.3 van het Handboek.

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3 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 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

---0---