

Financiële arbeidsvoorwaarden 2004 Datum:  
Kenmerk: AP/A&A/2004/55784  
Datum inwerkingtreding: 1 januari 2004  
Geldigheidsduur: n.v.t.  
Juridische grondslag: paragraaf 2 zie BZA  
Relatie tot eerdere mededelingen: n.v.t.

Informatie verkrijgbaar bij:  
CFI/ICO/PO 079-3232333  
CFI/ICO/VO 079-3232444

---

Bestemd voor  
de bevoegde gezagorganen, scholen en centrale diensten vallend onder de Wet op het primair onderwijs en de Wet op de expertisecentra;  
de bevoegde gezagorganen van scholen als bedoeld in de Wet op het voortgezet onderwijs;  
de gemeenten en provincies die scholen van de bovenbedoelde soorten in stand houden.

## Inleiding

Met onderhavige publicatie wil ik u op de hoogte stellen van het op 3 december 2004 bereikte akkoord over de verlenging van de CAO (PO en VO) 2003. In het akkoord zijn afspraken gemaakt over:

- de invulling van de 13<sup>e</sup> maand voor 2004,
- de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar en
- voor het PO, de aanvullende afspraak over de mogelijke toepassing van de salderingsregeling van de Belastingdienst bij reiskosten.

Voor de duidelijkheid wijs ik u er op dat de afspraken alleen betrekking hebben op het Primair (PO) en Voortgezet (VO) onderwijs. Tevens hebben de afspraken geen gevolgen voor de hoogte van de salarissen en overige arbeidsvoorwaardelijke aanspraken. De salarissen blijven dus gebaseerd op het loonpeil 1 maart 2003.

### 1. 13<sup>e</sup> maand 2004 (PO en VO)

Naast de in het akkoord van 1 december 2004 gemaakte afspraak over de hoogte van het percentage in het incidentele deel van de 13<sup>e</sup> maand 2004 (0,57%) dient tevens rekening gehouden te worden met de wijziging in de hoogte van het percentage in het structurele deel van de 13<sup>e</sup> maand per 1 januari 2004. De wijziging in de hoogte van het percentage in het structurele deel van de 13<sup>e</sup> maand vloeit voort uit eerder gemaakte cao-afspraken. In deze paragraaf wordt hierop nader ingegaan .

#### 1.1 Hoogte percentage 13<sup>e</sup> maand in 2004

In de CAO 2003 (PO en VO) is afgesproken om het structurele deel van de 13<sup>e</sup> maand met ingang van 1 januari 2003 vast te stellen op 3,48%. Daarnaast is afgesproken dat vanaf 2004 de structurele opbrengst van de versnelde afbouw van de ZKOO wordt toegevoegd aan de beschikbare arbeidsvoorwaardenruimte. Al eerder was in de CAO 2000-2002 overeengekomen dat de opbrengst van de bevrozing van de ZKOO-bedragen zou worden

toegevoegd aan de structurele eindejaarsuitkering ten behoeve van de opbouw van de 13<sup>e</sup> maand. De structurele opbrengst uit de versnelde afbouw van de ZKOO bedraagt 0,12%. Dit betekent dat het structurele deel van de 13<sup>e</sup> maand vanaf 1 januari 2004 3,60% bedraagt.

In het akkoord van 1 december 2004 is afgesproken om naast het structurele deel van de 13<sup>e</sup> maand voor 2004 een incidenteel percentage toe te kennen van 0,57. Dit brengt het totale percentage van de 13<sup>e</sup> maand voor het jaar 2004 op 4,17.

## **1.2 Eenmalige nominale uitkering**

Naast het procentuele deel van de 13<sup>e</sup> maand wordt een éénmalige nominale uitkering verstrekt van € 100 bij een normbetrekking. Voor deeltijders geldt een bedrag naar rato van de omvang van de betrekking.

De opbouw van het nominale deel van de eindejaarsuitkering vindt maandelijks plaats door de berekeningsgrondslag van de dertiende maand van de betreffende maand te delen door het normsalaris in die maand en het resultaat te vermenigvuldigen met een twaalfde deel van €100. Om uitvoeringstechnische redenen wordt dit twaalfde deel in de maanden januari tot en met april vastgesteld op € 8,34 maximaal en in de overige maanden op € 8,33 maximaal. Het totaal van de uitkering kan nooit groter zijn dan € 100.

Met deze afspraak is de omvang van de 13<sup>e</sup> maand in 2004 gelijk aan die van 2003.

## **1.3 Doorwerking naar pensioenen (jaarinkomen ABP)**

Het structurele deel van de 13<sup>e</sup> maand, zijnde 3,60%, telt vanaf de datum van publicatie van deze publicatie mee voor de vaststelling van het jaarinkomen ABP, dat onder meer van toepassing is voor de berekening van de premies OP/NP, IPbw en FPU. De jaarinkomens van betrokkenen die voor deze datum in dienst zijn, ondervinden geen wijziging. Voor deze categorie zal met ingang van 1 januari 2005, als het jaarinkomen ABP 2005 wordt vastgesteld, voor het eerst rekening gehouden worden met het verhoogde percentage van 3,60%.

Ten aanzien van het incidentele deel van de eindejaarsuitkering (0,57% en € 100) is net zoals voor 2003 overeengekomen dat dit geen deel uitmaakt van het jaarinkomen ABP voor de berekening van de OP/NP, IPbw – en FPU-premie. Het ABP neemt dit deel op de gebruikelijke wijze mee bij de vaststelling van de eenmalige uitkering.

## **1.4 Doorwerking naar uitkeringen (BWO en BBWO)**

### **BBWO**

In de publicatie AB/A&A/2003/17460 (Gele katern nr. 12 van 11 juni 2003) is aangegeven dat door het vervallen van het incidentele gedeelte van de 13<sup>e</sup> maand met ingang van 1 januari 2004, het percentage van de indexering van het dagloon op die datum werd vastgesteld op -0,61. Met centrales is eind 2003 afgesproken dat het nominale deel van de 13<sup>e</sup> maand via een indexering van 0,17% per 1 januari 2003 zou worden doorberekend. Deze afspraak is niet opgenomen in een publicatie. Door deze afspraak kwam de hoogte van de totale indexering per 1 januari 2003 op 1,45%. De indexering per 1 januari 2004 zou daardoor -0,78% bedragen. Aangezien de afspraken over de hoogte van de 13<sup>e</sup> maand voor 2004 gelijk zijn aan die in 2003, kan de indexering per 1 januari

2004 komen te vervallen.

Met ingang van 1 januari 2005 worden door het wegvallen van de tijdelijke elementen van de 13<sup>e</sup> maand de daglonen geïndexeerd met -0,68% . Bij vaststelling van de hoogte van het indexeringspercentage is rekening gehouden dat 0,12% onderdeel is gaan uitmaken van het structurele deel van de 13<sup>e</sup> maand.

## BWOO

De verhoging van het structurele deel van de 13<sup>e</sup> maand heeft geen gevolgen voor de eindejaarsuitkering voor de betrokkenen met een BWOO-uitkering. De hoogte van deze eindejaarsuitkering is immers afhankelijk van de hoogte van de 13<sup>e</sup> maand, met uitzondering van het deel dat betrekking heeft op de bevrozing en versnelde afbouw van de ZKOO-bedragen. De eindejaarsuitkering voor de BWOO-uitkering wordt daarom voor 2004 vastgesteld op 2,52%. Tevens maakt de éénmalige nominale uitkering van € 100 onderdeel uit van de eindejaarsuitkering. Het percentage voor de vaststelling van het jaarinkomen ABP blijft 1,95.

## 2. Loondoorbetaling vanaf 2<sup>e</sup> ziekte jaar (PO en VO)

In het akkoord is overeenstemming bereikt over een aanpassing van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (BZA) in verband met een beperking van de loondoorbetaling vanaf het tweede ziektejaar tot 70% van het loon over de verlofuren bij ziekte. Dit is conform de Verklaring van de in de Stichting van de Arbeid (STAR) vertegenwoordigde centrale organisaties van werkgevers en werknemers van 5 november 2004. Deze organisaties zijn overeengekomen dat de loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren in totaal niet meer zal zijn dan 170% van het laatst verdiende loon en dat de bestaande arbeidsvoorwaardelijke afspraken in die zin worden aangepast.

Tevens is in navolging van een besluit van de Ministerraad van 6 februari 2004 de bepaling dat ingeval van een dienstongeval 100% van de bezoldiging wordt doorbetaald, vervallen. Daarvoor in de plaats is – in overeenstemming van het genoemde besluit van de Ministerraad - een met de werkgeversaansprakelijkheid cf. het Burgerlijk Wetboek overeenkomende bepaling opgenomen die:

- a. materieel de werkgeversaansprakelijkheid jegens de werknemer cf. het BW vastlegt, en
- b. inhoudt dat de werkgever in individuele gevallen een vergoeding van (de) schade aan de werknemer kan verlenen.

### 2.1 Samenvatting

Belangrijkste onderdelen van de afspraak over het tweede ziektejaar zijn:

- de loondoorbetaling vanaf het tweede ziektejaar wordt beperkt tot 70% over de verlofuren wegens ziekte;
- de regeling voor dienstongevallen wordt binnen de kaders van de bovengenoemde MR besluitvorming aangepast, met het Burgerlijk Wetboek als richtpunt;
- bij het verrichten van door de bedrijfsarts met het oog op reïntegratie wenselijk geachte arbeid, voor zover die arbeid reële loonwaarde heeft, wordt over de uren waarin die arbeid wordt verricht, het loon betaald van de betrekking waarin men ziek is;

- bij scholing t.b.v. reïntegratie blijft sprake van ziekteverlof, derhalve 70 % loondoorbetaling, tenzij die scholing plaatsvindt binnen de hierboven genoemde arbeid met reële loonwaarde;
- indien in het derde ziektejaar door in gebreke blijven van de werkgever, de zieke werknemer nog niet in de WAO/WIA zit, geldt een loondoorbetalingsverplichting van 80 % in plaats van 70%.

## **2.2 Beperking loondoorbetalingsverplichting conform STAR-akkoord**

Artikel 4 BZA, waarin de loondoorbetaling aan de betrokkene was geregeld die geheel of voor meer dan 55% van zijn betrekking verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, wordt zodanig aangepast dat de betrokkene die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, de eerste twaalf maanden ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn volle bezoldiging behoudt en vervolgens over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn dienstverband krijgt uitbetaald. Over gewerkte uren ontvangt de betrokkene uiteraard zijn volle bezoldiging. Er is sprake van een ononderbroken periode van ongeschiktheid indien de ziekteperiodes elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Er moet derhalve sprake zijn van een periode van meer dan 4 weken herstel wil weer een nieuwe periode van 12 maanden aanvangen. Als een betrokkene bijvoorbeeld frequent ziek is en de periode van herstel in het eerste jaar is telkens korter dan 4 weken, dan wordt de 70% na 12 maanden derhalve over de verlofuren wegens ziekte in de dertiende maand toegepast. De eerste ziektedag is de eerste dag waarop betrokkene ziekteverlof geniet. Onder verlofuren wegens ziekte moet in dit verband worden verstaan het ziekteverlof dat wordt genoten over alle taken die een betrokkene uitvoert. Voor een leerkracht betreft dit de lesgebonden en niet-lesgebonden taken.

Indien in het derde ziektejaar door in gebreke blijven van de werkgever, de zieke werknemer nog niet in de WAO of WIA zit, geldt een loondoorbetalingsverplichting over de verlofuren wegens ziekte van 80 %. In alle overige gevallen blijft dit 70%.

Het uitgangspunt van de loondoorbetalingsverplichting gedurende het tweede ziektejaar is derhalve - conform de afspraak in de Stichting van de Arbeid - dat over de niet gewerkte uren in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid 70 % van het loon wordt doorbetaald. Artikel 5, waarin de loondoorbetaling was geregeld aan de betrokkene die voor ten hoogste 55% van zijn betrekking verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, komt gelet op dit uitgangspunt te vervallen. Het onderscheid tussen de artikelen 4 en 5, dat tot uiting kwam in de hoogte van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar, is gelet op het gekozen uitgangspunt met betrekking tot de loondoorbetalingsverplichting vanaf het tweede ziektejaar immers niet meer relevant.

## **2.3 Dienstongevallen**

In artikel 6 van het BZA wordt een nieuwe bepaling opgenomen in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door het werk. Dit in verband met de beslissing van de Ministerraad dat de collectieve regeling met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid, veroorzaakt door het werk, dient te vervallen.

In de regeling wordt een bepaling opgenomen overeenkomstig artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek (het bevoegd gezag en de betrokkene zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen). Het bevoegd gezag kan uit hoofde van deze verplichting tot goed werkgeverschap naar hetgeen met het oog op de omstandigheden

redelijk is te achten de werknemer schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen.

Tevens worden de artikelen 7:658, eerste – en tweede lid, Burgerlijk Wetboek doorvertaald in het BZA, waarin de zogenaamde zorgplicht van de werkgever is neergelegd. Op grond van die bepalingen is de werkgever verplicht de werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de betrokkene in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Verder is het bevoegd gezag jegens de betrokkene aansprakelijk voor de schade die de betrokkene in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij het aantoonbaar is dat het de bovengenoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van betrokkene. De schadeloosstelling vergoedt tenminste de loonschade van de betrokkene tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, voor zover deze niet wordt gedekt door het recht van de werknemer op loondoorbetaling bij ziekte of op een wettelijke of bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Er zijn dus twee mogelijke titels tot schadevergoeding: enerzijds uit hoofde van het niet-nakomen van goed werkgeverschap en anderzijds uit hoofde van het niet-nakomen van de zorgplicht op grond van het tweede lid. Vanuit goed werkgeverschap kan derhalve in voorkomende gevallen tot schadevergoeding worden overgegaan waarin de werkgever op zich aan zijn (zorg) verplichtingen heeft voldaan.

#### **2.4 Verrichten van andere, wenselijk geachte arbeid**

Verder zal een bepaling worden opgenomen dat bij het verrichten van door de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf met het oog op reïntegratie wenselijk geachte arbeid in het tweede ziektejaar (bijvoorbeeld een arbeidsongeschikte leraar die wel als remedial teacher aan de slag kan of werkzaamheden in een onderwijsondersteunende functie kan verrichten), over de uren waarin die arbeid wordt verricht, het loon wordt betaald van de betrekking waarin men ziek is. Dus: de verlaging van de loondoorbetaling naar 70% komt voor wat betreft die gewerkte uren te vervallen.

Onder wenselijk geachte arbeid wordt in dit verband niet verstaan het werken op arbeidstherapeutische basis. Ingeval van arbeid op therapeutische basis blijft sprake van ziekteverlof. Voor wat betreft het onderscheid met andere wenselijk geachte arbeid kan worden aangesloten bij de uitgangspunten die het UWV hanteert voor arbeid op therapeutische basis. Op basis van die uitgangspunten moeten de activiteiten die iemand uitvoert op arbeidstherapeutische basis aan de volgende eisen voldoen:

1. De activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden
2. De periode mag niet langer dan 6 weken zijn
3. De werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend reïntegratietraject
4. Het mag géén bestaande functie zijn die in de CAO staat omschreven
5. Het moet een gecreëerde functie zijn
6. Er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn
7. De persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.

Het gaat derhalve – kort samengevat – om activiteiten zonder loonwaarde die over een beperkte periode plaatsvinden.

Bij scholing ten behoeve van reïntegratie blijft sprake van ziekteverlof, derhalve 70 %

loondoorbetaling in het tweede ziektejaar, tenzij die scholing plaats vindt binnen het kader van de hierboven genoemde arbeid met reële loonwaarde.

### **2.5 Aanpassing artikel 20 (ontslag wegens arbeidsongeschiktheid)**

Verder zal artikel 20 BZA worden aangepast in verband met de aanpassing van artikel 7:670 BW in het kader van de Wet verlenging van de loondoorbetalingverplichting bij ziekte. Daarmee werkt deze aanpassing van het BW materieel ook ten opzichte van het personeel in het openbaar onderwijs. De aanpassing van artikel 20 van het BZA aan het gewijzigde artikel 7: 670 BW houdt in dat de ontslagtermijn van twee jaar bij arbeidsongeschiktheid wordt verlengd in de situatie dat de wachttijd voor het recht op een uitkering op grond van de WAO, die op grond van de Wet verlenging van de loondoorbetalingverplichting bij ziekte 104 weken bedraagt, wordt verlengd door het UWV op gezamenlijk verzoek van werknemer en werkgever (artikel 19, zevende lid WAO), dan wel indien de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen onvoldoende nakomt of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht (artikel 71a, negende lid, WAO). De duur van de verlenging van de ontslagtermijn zoals opgenomen in artikel 20 BZA is gelijk aan de duur waarmee de wachttijd WAO is verlengd. Tevens vindt verlenging van de ontslagtermijn plaats met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte van de arbeidsongeschiktheid bij het UWV later doet dan is voorgeschreven in artikel 38, eerste lid van de Ziektewet (uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van de werknemer 13 weken heeft geduurd).

### **2.6 Aanpassing artikel 39 (ziekte na ontslag)**

In overeenstemming met de verlaging van de ziekte-uitkering in het tweede ziektejaar is de ziekte-uitkering na ontslag, zoals deze is neergelegd in artikel 39, na de eerste 12 maanden ziekte, waarin de volledige bezoldiging wordt betaald, verlaagd tot eveneens 70% van het laatst verdiende loon. Het artikel is in overeenstemming gebracht met deze beperking van de loondoorbetaling tot 70% vanaf het tweede ziektejaar.

### **2.7 Overgangsrecht**

Het overgangsrecht in verband met de verlaging van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar voorziet er in dat de verlaging niet eerder dan per 1 april 2005 effect heeft. Het BZA zoals het luidde voordat het wijzigingsbesluit in verband met de beperking van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar wordt gepubliceerd, blijft uitsluitend van toepassing op degene wiens eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is gelegen voor 1 januari 2004. Degenen die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden vallen in principe met ingang van 1 januari 2004 onder het nieuwe regime, echter de gevolgen daarvan worden pas geëffectueerd met ingang van 1 april 2005. Dit betekent dat de beperking van de doorbetaling van de bezoldiging formeel weliswaar is ingegaan voor degenen die ziek of arbeidsongeschikt zijn geworden op of na 1 januari 2004, maar niet ten uitvoer wordt gebracht voor 1 april 2005. Vanaf die datum ontvangen deze betrokkenen het percentage van de bezoldiging waarop zij gelet op de aanvangsdatum van de ziekte of arbeidsongeschiktheid op basis van de aangepaste regeling recht hebben.

Voor de toepassing van die overgangsbepaling worden perioden van ongeschiktheid tot werken geacht eenzelfde, niet onderbroken periode van ongeschiktheid te vormen, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de

vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.

### **3. Saldering reiskosten (PO)**

In het besluit van 12 maart 2004, nr. CPP2003/3015M, is door de Belastingdienst een regeling opgenomen die het eventueel voor een werkgever mogelijk maakt via een saldering van de vergoeding voor woon-werkverkeer met de vergoeding voor overige zakelijke kilometers een aanvullende vergoeding te verstrekken voor de gereisde kilometers. Om de saldering te kunnen toepassen is het noodzakelijk dat de afspraak over de toepassing daarvan in een arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd. De afspraak in het akkoord van 3 december 2004 strekt hiertoe.

#### **Wat betekent dit?**

Aangezien het een regeling betreft van de Belastingdienst verwijs ik u voor de volledige toepassing van saldering naar de uitleg die daarover wordt gegeven in het genoemde besluit. Bij vragen over die toepassing dient u zich te wenden tot de Belastingdienst. In het kort kan ik hier wel het volgende over zeggen. Toepassing van de saldering kan niet eerder plaatsvinden dan vanaf de datum dat de afspraak hierover is gemaakt: 3 december 2004. De saldering komt er op neer dat door rekening te houden met de vergoeding die gegeven is voor het woon-werkverkeer er eventueel een mogelijkheid bestaat om voor de totaal gereisde kilometers nog een aanvullende belastingvrije vergoeding te verstrekken. Over het algemeen bedraagt de vergoeding per gereisde kilometer bij het woon-werkverkeer namelijk minder dan de 18 cent per kilometer die bij dienstreizen voor de eerste 10000 km wordt vergoed. Als de gemiddelde vergoeding per gereisde kilometer woon-werkverkeer en dienstreizen (totaal aan vergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen gedeeld door het totale aantal kilometers waarvoor een vergoeding is ontvangen) minder bedraagt dan de 18 cent die belastingvrij kan worden verstrekt, dan kan het betreffende verschil belastingvrij voor rekening van de werkgever (dus niet declarabel) worden vergoed over het totale aantal gereisde kilometers woon-werkverkeer en dienstreizen. Voor de vaststelling van het aantal kilometers woon-werkverkeer verwijs ik u naar noot 5, zoals opgenomen in bijlage 4 bij het Rpb WPO/WEC. Hierin wordt de rekenregel aangegeven hoe te komen tot een aantal zones. De rekenregel geeft aan het aantal te reizen kilometers woon-werkverkeer enkele reis te delen door 4. Omgekeerd betekent dit dat het aantal van toepassing zijnde zones bij de bepaling van het woon-werkverkeer kan worden vermenigvuldigd met 4. Door die uitkomst te vermenigvuldigen met 2 wordt het totale aantal te reizen kilometers per dag vastgesteld voor het woon-werkverkeer. De hoogte van de vergoeding bij dienstreizen voor de eerste 10000 kilometer blijft dus gehandhaafd op 18 cent per kilometer. De overige bedragen voor dienstreizen wijzigen evenmin.

Voorbeeld:

Betrokkene heeft per jaar 1000 km aan dienstreizen en 1000 km aan woon-werkverkeer.

Uitwerking:

Totaal gereisd 2000 km: belastingvrij mag worden vergoed: 2000 x 18 cent      360,00

Er is vergoed aan:		
Woonwerk-verkeer: 1000 km x 4 cent	:	40,00
Dienstreizen: 1000 km x 18 cent	:	<u>180,00</u>
Totaal		<u>220,00</u>
Rest om belastingvrij voor gereisde kilometers te vergoeden		<u>140,00</u>

Dit voorbeeld is bedoeld als ondersteuning van wat wordt verstaan onder de salderingsregeling. De Belastingdienst is echter verantwoordelijk voor de salderingsregeling. Bij vragen over de toepassing daarvan dient u zich daarom te wenden tot de belastinginspecteur in uw regio.

Ik verzoek u al het personeel, dus ook het personeel dat voor langere tijd de school niet kan bezoeken, op de hoogte te stellen van de inhoud van deze publicatie.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
namens deze,

mr. J.A.P.Veringa  
(directeur Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid)