



Belastingdienst, Postbus 58944, 1040EE Amsterdam

Vereniging Nederlandse Cateringorganisaties
Reitseplein 1
5037 AA Tilburg

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam
Kenniscgroep cao

Orlyplein 24
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens
E.J.M. de Bont-Tangali

M: 06 – 55 41 32 15
E: ejm.de.bont-tangali@belastingdienst.nl

Datum
15 mei 2025

Onze referentie
25025-503

Betreft:
Cao Contractcateringbranche

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de contractcateringbranche zoals deze is overeengekomen voor de periode 1 april 2024 tot en met 31 december 2025.

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 ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2025. Ik verzoek u om de andere 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 circa twee 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 doorkiesnummer of per e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

mw. E.J.M. de Bont-Tangali

Rapportage beoordeling cao voor de contractcateringbranche, 2024-2025

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2025, versie maart (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
15 mei 2025

Onze referentie
25025-503

Algemeen deel

Artikel 1 Definities

De werknemer is iedere natuurlijke persoon met uitzondering van stagiairs met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

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 loonheffing(en) in dienstbetrekking. Dit kan een echte of een fictieve dienstbetrekking zijn. 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: wetten.overheid.nl/BWBR0029134).

Deel A

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst en proeftijd

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage AWf-premie van toepassing is. De lage AWf-premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 34 Beloningen in natura

De werknemer heeft recht op minstens twee koppen koffie of thee zonder vergoeding verschuldigd te zijn aan de werkgever. De werkgever is verplicht om aan de werknemer met de functiebenaming kok gratis die maaltijd te verstrekken die binnen de dienstverlening op het project wordt verstrekt.

Consumpties die de werkgever verstrekt op de werkplek en die geen deel uitmaken van een maaltijd, mogen op nihil worden gewaardeerd. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.3 van het Handboek.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis, of als de maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Een maaltijd heeft bijvoorbeeld een meer dan bijkomstig zakelijk karakter indien een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Maaltijden op de werkplek waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, mogen worden gewaardeerd op het normbedrag van € 3,95 per maaltijd. Een netto eigen bijdrage van de werknemer mag de werkgever hierop in mindering brengen. Het



loonvoordeel kan niet negatief worden. Ik verwijs naar paragraaf 22.3.1 van het Handboek.

Artikel 37 Overwerktoeslag

De werknemer die overwerkt heeft recht op een overwerktoeslag conform de overwerkmatrix.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing kiezen of hij de tijdvaktabel of de tabel voor bijzondere beloningen toepast. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 39 tot en met 44 Toeslagen

In deze artikelen staan diverse toeslagen en vergoedingen benoemd waar de werknemer onder voorwaarden recht op kan hebben. Deze worden in geld uitbetaald, de toeslag voor feestdagen zal zoveel mogelijk worden toegekend in tijd.

De toeslagen en vergoedingen behoren tot het loon voor de loonheffingen. Aanspraken op compensatieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 46 en 47 Bedrijfs- en beroepskleding/Kledingtoeslag

De werkgever stelt bedrijfskleding aan de werknemer ter beschikking die deze draagt ten behoeve van het bedrijf van de werkgever waarin hij werkzaam is. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de aanschaffing, onderhoud en schoonhouden van beroepskleding. Hij ontvangt hiervoor een kledingtoeslag. De werkgever kan de beroepskleding ook ter beschikking stellen aan de werknemer, deze is zelf verantwoordelijk voor het onderhoud en de bewassing.

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. De werkgever kan dit onder voorwaarden aanwijzen als eindheffingsloon;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt, dan is onder voorwaarden een nihilwaardering van toepassing. Eén 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.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigings- en reparatiekosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

Artikel 48 Jubileumtoeslag

De werknemer ontvangt bij een 12,5, 25-jarig respectievelijk 40-jarig dienstverband bij een werkgever een extra toeslag.

Een eenmalige gratificatie bij het bereiken van een dienstduur van ten minste 25 of 40 jaar is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De werkgever kan de werknemer zo'n gratificatie geven na ten minste 25 dienstjaren en opnieuw na ten minste 40 dienstjaren. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
15 mei 2025

Onze referentie
25025-503

Een gratificatie bij een 12,5-jarig dienstverband 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
15 mei 2025

Onze referentie
25025-503

Artikel 49 Reiskosten

De werkgever heeft een regeling voor de vergoeding van reiskosten.

Een werkgever kan een reiskostenvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Betreft het vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijke reizen), dan is de vergoeding geheel of gedeeltelijk gericht vrijgesteld. Woon-werkverkeer geldt als zakelijke reizen. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,23 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,23 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 56 Uitruil van roostervrije dagen in loon/loon in roostervrije dagen

De werknemer kan maximaal negen roostervrije dagen omzetten in loon. De werknemer kan eveneens roostervrije dagen kopen.

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 als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: wetten.overheid.nl/BWBR0040428/).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding op declaratiebasis 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 vergoeding 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 ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

Als een werknemer verlofuren koopt door het inleveren van loon, dan brengt de werkgever de verlofuren die de werknemer koopt in mindering op het aantal verloonde uren. Ik verwijs naar het memo 'verloonde uren' op de website van de Belastingdienst.



Verder kan het opnemen van aangekochte verlofrechten leiden tot een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarbij de werkgever over zijn bijdrage een pseudo-eindheffing van 52% verschuldigd is.

Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van de in de cao geregelde cafetariaregeling en het aankopen van verlofuren kan hij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
15 mei 2025

Onze referentie
25025-503

Artikel 57 Afwijking cao i.v.m. belastingfaciliteiten /vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakbond kan gebruik maken van de faciliteit om de contributie een keer per jaar fiscaal vriendelijk met het salaris te verrekenen.

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

Artikel 58 Buitengewoon verlof

In bijzondere omstandigheden verleent de werkgever verlof waarbij het loon wordt doorbetaald.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek. Onder geclausuleerd verlof vallen onder meer buitengewoon verlof, calamiteitenverlof en verlof voor stervensbegeleiding en rouwverwerking.

Artikel 59 Faciliteiten

De werkgever vergoedt de noodzakelijk geachte opleidingen voor 100% en 50% voor de opleidingen die door werkgever en werknemer wenselijk worden geacht voor een beoogde loonbaanontwikkeling van de werknemer.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie, opleiding of een cursus 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 en de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van belastingdienst.nl (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

Artikelen 64 en 65 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 1^e 104 weken / WIA

De werkgever heeft een regeling in geval van arbeidsongeschiktheid.

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

Doorbetaling bij volledige arbeidsongeschiktheid

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,51%. Dit geldt eveneens als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de

werkgever de bijdrage Zvw in van 5,26%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Doorbetaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 104 weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 104 weken is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,51% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit geldt eveneens als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever de bijdrage Zvw in van 5,26%.

Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 66 WGA-hiaatverzekering

De werkgever is verplicht om op verzoek van de werknemer een WGA-hiaatverzekering af te sluiten waarvan de premie ten laste van de werknemer komt.

Onder voorwaarden mag de werkgever de door de werknemer te betalen premie voor een WGA-hiaatverzekering op het brutoloon in mindering brengen. Ik verwijs naar de paragrafen 9.1 en 11.2.6 van het Handboek.

De WGA-hiaatverzekering dient te kwalificeren als een aanspraak die naar aard en strekking overeenkomt met aanspraken als bedoeld in artikel 11, eerste lid, letter e van de Wet op de loonbelasting 1964. Voor een nadere beschouwing van deze voorwaarde verwijs ik naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek. Als de werkgever in een concreet geval twijfelt kan hij zijn standpunt afstemmen met zijn inspecteur.

Niet duidelijk is of het hier een aanspraak in fiscale zin betreft. Dit is mede afhankelijk van de exacte vormgeving van de eventuele regeling. Aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge de WGA behoren niet tot het loon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit dergelijke vrijgestelde aanspraken zijn belast.

Artikel 90 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 95 Stichting Vrijwillig Vervroegd Uittreden

De cao Regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de contractcateringbranche heb ik niet beoordeeld.

Bijlage A.C4 Generatiepactreglement Contractcatering – inflight

De werknemers die werkzaam zijn in de inflightcatering kunnen gebruik maken van de generatiepactregeling.

Als een werknemer voortijdig stopt met – in voldoende mate – werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever een pseudo-eindheffing verschuldigd van 52% over de uitkeringen uit deze regeling, de werkgeversbijdragen en de

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
15 mei 2025

Onze referentie
25025-503



-premies. Deze pseudo-eindheffing is verschuldigd naast de gewone loonheffingen over de uitkeringen uit een RVU. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

Inhoudelijk heb ik de seniorenregeling niet nader beoordeeld.

Deel B

Artikel 2.13 Bedrijfsmiddelen

Als de werknemer door roekeloosheid of opzet schade veroorzaakt aan bedrijfsmiddelen die aan hem zijn verstrekt, kan de werkgever de schade verhalen op de werknemer.

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon. Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.9 5-Ploegendienst

De werknemer die in een 5-ploegendienst werkt, heeft onder voorwaarden recht op een toeslag.

De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.15 Overwerkcompensatie

De werknemer ontvangt voor vastgestelde overwerkuren als compensatie tijd voor tijd. Als dit niet mogelijk is betaalt de werkgever de overwerkuren uit aan de werknemer.

Als aanvulling op hetgeen bij artikel 37 is vastgelegd, het volgende:

Als de werkgever overwerkuren in vrije tijd compenseert, ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen 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 compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Verder kan de wijze waarop de compensatie plaatsvindt, in tijd of geld, van invloed zijn op het aantal verloonde uren. Het aantal verloonde uren kan onder meer van invloed zijn op het lage inkomensvoordeel (LIV), het loonkostenvoordeel (LKV) of de herzieningsgrond voor de AWF-premie. Het LIV is per 1 januari 2025 afgeschaft. In 2025 krijgen werkgevers mogelijk nog wel het LIV over 2024 uitbetaald. Ik verwijs naar de paragrafen 7.2 en 7.3 en hoofdstuk 27 van het Handboek.

Artikel 3.23 Wijzigen van de vakantietijden

Als sprake is van gewichtige redenen kan de werkgever het eerder vastgestelde tijdvak van een aaneengesloten vakantie wijzigen. De werkgever moet de aantoonbaar geleden schade vergoeden aan de werknemer.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
15 mei 2025

Onze referentie
25025-503

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 4.17 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
De werkgever heeft een regeling voor de vergoeding van reiskosten.

Ik verwijs naar hetgeen bij artikel 49 is verwoord.

Artikel 5.1 Ontwikkelingsbudget
De werkgever stelt per kalenderjaar een budget vast voor de kosten van ontwikkeling van werknemers.

Het vaststellen van een dergelijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

Artikelen 5.9 en 5.10 Stagiairs/Stagevergoeding
Een stagiair die stage loopt in het kader van een hbo- of mbo-opleiding ontvangt een minimum stagevergoeding van € 350 bruto bij een voltijd stageweek.

Ik verwijs naar hetgeen ik bij artikel 1 in het algemeen deel heb verwoord.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
15 mei 2025

Onze referentie
25025-503