



FCB Dienstverleners in  
Arbeidsmarktvraagstukken

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam  
Kennisgroep cao

Kingsfordweg 1  
1043 GN Amsterdam  
Postbus 58944  
1040 EE Amsterdam  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

Betreft: cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus

**Datum**  
1 mei 2024

**Onze referentie**  
24025-525

Geachte,

In het besluit van 23 juni 2023, gepubliceerd in de Staatscourant van 27 juni 2023, nr. 12089, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus algemeen verbindend verklaard tot 1 juli 2024. 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 ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2024. 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

## **Rapportage beoordeling cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus 2023-2024**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
1 mei 2024

**Onze referentie**  
24025-525

### **Artikel 1.1. Begrippenlijst**

Dit artikel bevat in onderdeel k een definitie van het begrip medewerker. Een aantal personen wordt uitgesloten van het begrip medewerker.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken.

Onderdeel bb bevat een definitie van het begrip werkgever.

In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

### **Artikel 3.1 e.v. De arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk voor bepaalde of onbepaalde tijd aangegaan.

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 premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

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

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2 en 2.3 van het Handboek.

Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik ook op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

### **Artt. 3.3/9.9 De kosten van de Verklaring Omtrent Gedrag - VOG**

De werkgever vergoedt aan nieuwe medewerkers en studenten de kosten voor de Verklaring Omtrent Gedrag.

Een vergoeding voor een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor de dienstbetrekking is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.11 van het Handboek.

### **Artikel 3.6 Schorsen en op non-actief stellen**

Als blijkt dat de medewerker ten onrechte geschorst is vergoedt de werkgever de kosten die de medewerker hiervoor heeft moeten maken.

Een vergoeding voor rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. 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 (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
1 mei 2024

**Onze referentie**  
24025-525

#### **Artt. 4.2/4.5 Werkdagen en werktijden/De jaarurensystematiek**

Onafhankelijk van de toepassing van de jaarurensystematiek bepalen de werkgever en de medewerker in overleg of extra gewerkte uren c.q. plus-uren worden uitbetaald of gecompenseerd in vrije tijd.

#### **Artikel 5.7 Eenmalige uitkering**

De medewerkers hebben in de maand juli 2023 onder voorwaarden een eenmalige uitkering ontvangen.

De eenmalige uitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kon de uitkering eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

#### **Artikel 5.9 Gratificatie**

De werkgever kan in overleg met de medezeggenschapsraad een regeling vaststellen om de medewerkers een gratificatie toe te kennen.

De gratificatie 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 5.10 De pensioenregeling en pensioenpremie**

De werkgevers zijn verplicht aangesloten bij de Stichting 'Pensioenfonds Zorg en Welzijn' (PFZW).

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

#### **Artikel 5.11 Doorbetaling van het salaris als de medewerker ziek of arbeidsongeschikt is**

Dit artikel bevat bepalingen over de doorbetaling van salaris bij arbeidsongeschiktheid.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoort 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 gedurende 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% (percentage 2024) voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo 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 bijdrage Zvw in van 5,32% (percentage 2024). In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

#### **Artikel 5.12 PAWW-bijdrage en PAWW-uitkering**

De werknemer betaalt een eigen bijdrage voor de Private Aanvulling op de WW (3e WW-jaar) en WGA (PAWW). De PAWW-bijdrage komt in mindering op het brutosalaris van de werknemer.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de

loonheffingen. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
1 mei 2024

**Onze referentie**  
24025-525

### **Artikel 5.13      Fietsenplan**

De werkgever en de medewerker kunnen afspreken om een deel van de beloning van de medewerker te gebruiken voor een fietsenplan.

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: <http://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 kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

De vergoeding voor een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Voor een meer volledig overzicht van de fiscale aspecten van een fiets verwijs ik naar paragraaf 23.7 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

### **Artikel 5.14      Bijdrage vakbond en beroepsorganisatie**

De werknemer kan tegen inlevering van een deel van het bruto salaris een vergoeding voor de contributie van vak- en beroepsorganisaties ontvangen.

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 5.15      Uitkering als de medewerker overlijdt**

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.

### **Artikel 6.1      Vakantietoeslag**

De werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8%.

De vakantietoeslag 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 6.3 Jubileumtoeslag**

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een jubileumtoeslag bij een diensttijd van 25, 40 en 50 jaar.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Een gratificatie bij een 50-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.

Voor het bepalen van de diensttijd mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gebruikelijk is mag de werkgever ook rekening houden met dienstjaren bij andere werkgevers, bijvoorbeeld binnen een concern of als dezelfde cao geldt. Er zijn werkgevers die de diensttijd berekenen door uit te gaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. Dit volgt de Belastingdienst als de werkgever hierbij een bestendige gedragslijn heeft, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en de werkgever dit desgevraagd aannemelijk maakt. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

### **Artikel 6.4 Bijdrage zorgverzekering**

De werkgever betaalt mee aan de zorgverzekering van de medewerkers in schaal 1 tot en met 6. De werkgever betaalt mee aan de aanvullende zorgverzekering van alle medewerkers, ongeacht de functieschaal.

De tegemoetkoming in de premie voor een (aanvullende) zorgverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze tegemoetkoming eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs u naar paragraaf 21.1.1 van het Handboek.

### **Artt. 6.5/6.6 Vergoedingen voor reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen**

Als de werkgever geen regelingen voor vergoeding reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen op ondernemingsniveau heeft ingevoerd, gelden de standaardregelingen 'reiskosten woon-werkverkeer' en 'dienstreizen' die in bijlage 6 van de cao staan.

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 en dienstreizen gelden als zakelijk reizen. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,23 per kilometer (bedrag 2024), ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer en dienstreizen, 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.

Volgens de standaardregelingen kan de werkgever aan de medewerker voor haar werkzaamheden een vervoermiddel ter beschikking stellen. Bij dienstreizen kan de werkgever toestemming aan de medewerker verlenen om dit vervoermiddel voor privédoeleinden te gebruiken. Voor dit privégebruik betaalt de medewerker aan de werkgever een vergoeding volgens de tabel in het tweede lid.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
1 mei 2024

**Onze referentie**  
24025-525

Voor de fiscale gevolgen van een ter beschikking gestelde auto en de vergoeding die de werknemer aan de werkgever betaalt voor het privégebruik van een ter beschikking gestelde auto, verwijs ik naar paragraaf 23.3 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
1 mei 2024

**Onze referentie**  
24025-525

De werkgever vergoedt volgens de standaardregeling 'dienstreizen' de verblijfskosten bij verblijf van een groot gedeelte van de dag of meer dagen buiten de standplaats tot een maximum van € 175,61.

De vergoeding van verblijfskosten bij dienstreizen is onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Dit geldt ook voor de maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs naar de paragrafen 22.1.1 en 22.1.2 van het Handboek.

De term "groot gedeelte van de dag" is niet nader uitgewerkt en het bedrag van € 175,61 is niet nader gespecificeerd in kostensoorten. Uit de beschrijving blijkt ook niet dat enkel de werkelijke kosten kunnen worden vergoed. Ik kan op basis van deze omschrijving niet beoordelen of er sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding.

#### **Artikel 6.7 Vergoeding voor verhuiskosten**

Als de werkgever geen regeling vergoeding verhuiskosten en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing op ondernemingsniveau heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling 'vergoeding verhuiskosten en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing' die in bijlage 6 van de cao staat.

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 6.8 Vergoeding voor mobiele apparatuur**

Als de werkgever geen regeling voor vergoeding van kosten van gebruik van de eigen mobiele apparatuur (mobiele telefoon, tablet of laptop) op ondernemingsniveau heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling 'vergoeding mobiele apparatuur' die in bijlage 6 van de cao staat.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van mobiele apparatuur is gericht vrijgesteld als dit 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.

De noodzakelijkheid van een voorziening voor het werk van de medewerker, kan ook blijken uit de financiële verantwoordelijkheid van de werkgever voor de voorziening. De kosten van een noodzakelijke voorziening komen in beginsel voor rekening van de werkgever. U kunt de gerichte vrijstelling voor noodzakelijke voorzieningen ook toepassen als de werknemer een eigen bijdrage voor privégebruik verschuldigd is.

Er wordt in onderdeel a een onderscheid gemaakt in de hoogte van de vergoeding. Tot en met salarisnummer 18 worden de kosten 100% vergoed. Vanaf salarisnummer 18 wordt er 50% van de kosten vergoed.

De eigen bijdrage ziet m.i. niet op een eigen bijdrage voor privégebruik. De gerichte vrijstelling voor mobiele apparatuur is daarom niet van toepassing, indien er een vergoeding van 50% van de kosten wordt gegeven.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijst ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
1 mei 2024

**Onze referentie**  
24025-525

### **Artikel 6.9 Vergoeding voor thuiswerk en telewerk**

Als de werkgever geen regeling voor vergoeding van thuiswerk en telewerk op ondernemingsniveau heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling 'thuiswerk/telewerk' die in bijlage 6 van de cao staat.

Bij een voorziening in de werkruimte in de woning van uw werknemer geldt een onderscheid tussen arbovoorzieningen en niet-arbovoorzieningen.

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 verwijst naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Bij niet-arbovoorzieningen moet u vaststellen of de werkruimte in de woning van uw werknemer een 'werkplek' is. Een ruimte in de woning van uw werknemer is een werkplek als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning: de ruimte heeft bijvoorbeeld een eigen opgang en eigen sanitair.
- U hebt met uw werknemer een reële (zakelijke) huurovereenkomst, waardoor alleen u over de ruimte beschikt.
- Uw werknemer werkt in die ruimte.

Onder een aantal specifieke voorwaarden zijn bepaalde niet-arbovoorzieningen voor een werkplek in de woning van de werknemer gericht vrijgesteld. Ik verwijst naar paragraaf 22.2.8 van het Handboek.

### **Artikelen 7.3 en 7.4 Verlofbudget en levensfasebudget**

De medewerker heeft de mogelijkheid om te sparen voor een levensfasebudget. De medewerker mag maximaal 100 weken verlof sparen. De 66 uren uit het verlofbudget van artikel 7.3 tellen ook mee voor dit maximum van 100 weken. De medewerker kan het verlof opnemen voor vastgestelde (verlof)doelen als benoemd in het derde lid, waaronder voor verlof direct voorafgaand aan pensionering mits voldaan wordt aan de fiscale wet- en regelgeving.

Als de medewerker uit dienst gaat dan kan het levensfasebudget geheel of gedeeltelijk opgenomen worden, geheel of gedeeltelijk worden uitbetaald of geheel of gedeeltelijk overgedragen worden naar de nieuwe werkgever als de nieuwe werkgever onder de werkingsfeer van deze cao valt.

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, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijst 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 (artikel 7.6a van deze cao). Ik verwijst naar V&A 12-003 op

<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>.

Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijst naar het besluit 11 december

2018, nr. 2018-28514, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
1 mei 2024

**Onze referentie**  
24025-525

Er is in beginsel geen fiscaal genietingsmoment als aanspraken op geheel of gedeeltelijk betaald verlof in samenspraak én met instemming van de oude en nieuwe werkgever worden overgebracht naar de nieuwe werkgever vóór het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit is bevestigd door de staatssecretaris van Financiën in zijn antwoord op de vraag of een verlofsaldo fiscaal geruisloos kan worden overgedragen tussen werkgevers bij wisseling van dienstbetrekking (zie [Kamerstukken I 2022/23, 36067, nr. H](#), p. 32).

### **Artikel 8.1 Arbeidsomstandigheden**

De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid uit met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de 'Arbocatalogus Kinderopvang'.

De Arbocatalogus heb ik niet beoordeeld. Voor de arbovoorzieningen verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 6.9 van deze cao.

### **Artikel 8.4 Menstruatie en menopauze**

Ingevolge het tweede lid roepen cao-partijen de werkgevers op om gratis menstruatieproducten beschikbaar te stellen op de werkvloer ter bestrijding van zogenoemde menstruatie-armoede.

Deze producten zijn te beschouwen als een voorziening op de werkplek en als zodanig op nihil gewaardeerd.

### **Artikel 9.2 Scholing**

Volgens dit artikel betaalt de werkgever de kosten van de scholingsactiviteiten.

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 9.4 Vergoeding voor een EVC-procedure**

Als een medewerker ten behoeve van een specifieke functie een EVC-procedure heeft gevolgd om te voldoen aan de kwalificatie-eis, dan vergoedt de werkgever de kosten voor de EVC-procedure.

Uitgaven en verstrekkingen voor het volgen van een procedure Erkenning verworven competenties zijn studiekosten. Vergoedingen en verstrekkingen in verband met deze procedure zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 9.7 Stagevergoeding voor studenten**

In dit artikel zijn de voorwaarden benoemd wanneer een student een stagevergoeding van de werkgever ontvangt.

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/>).