



Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland

**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**  
17 september 2024

**Onze referentie**  
TM240917-CaoOpenTeelten

Betreft: Beoordeling Cao Open Teelten op fiscale aspecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Open Teelten zoals deze voor de periode van 1 maart 2023 tot en met 30 juni 2024 is overeengekomen. 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. Ik verzoek u om de andere cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

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.

Graag wil ik met u een gesprek inplannen om de beoordeling met u door te nemen. Ook spreek ik dan graag met u over de ontwikkelingen binnen uw branche, nieuw af te sluiten cao's en welke ondersteuning de Kenniscgroep cao van de Belastingdienst u kan bieden. Binnen enkele weken neem ik hierover telefonisch contact met u op.

Mocht u in de tussentijd vragen hebben, dan kunt u mij bereiken via bovenvermelde contactgegevens.

Hoogachtend,  
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kenniscgroep CAO

## **Bijlage Beoordeling cao Open Teelten 2023-2024 op fiscale aspecten**

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie april (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.

**Datum**  
17 september 2024

**Onze referentie**  
TM240917-CaoOpenTeelten

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage naar kennisgroepstandpunten. De kennisgroepstandpunten zijn te raadplegen op [kennisgroepen.belastingdienst.nl](https://kennisgroepen.belastingdienst.nl). Ieder kennisgroepstandpunt heeft een uniek nummer. Via het zoekmenu kunt u een standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

### **Artikel 3, lid 5      Stagiair**

Deze bepaling definieert de stagiair als iemand, niet zijnde een werknemer, die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.

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](https://wetten.overheid.nl/BWBR0029134)).

### **Artikel 3, lid 26      Uitzendkracht**

Deze bepaling definieert de uitzendkracht voor de toepassing van de cao.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffing(en) 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 onder voorwaarden deze aansprakelijkheid beperken of uitsluiten, bijvoorbeeld door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een g-rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

### **Artikel 8              Arbeidsovereenkomst**

Volgens dit artikel moet de arbeidsovereenkomst schriftelijk worden aangegaan, hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Almelo

## **Artikel 10            Piekarbeid**

Volgens de cao verricht een piekarbeider gedurende een periode van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar werkzaamheden. Hij ontvangt daarvoor, naast het wettelijk brutominimumloon, een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode voor het gemis aan nabestaandenpensioen. Tevens ontvangt de piekarbeider, bij het einde van zijn dienstverband, een toeslag van 20% over zijn uurloon ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag.

**Datum**  
17 september 2024

**Onze referentie**  
TM240917-CaoOpenTeelten

De compensatie voor het gemis aan nabestaandenpensioen behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Ook de eenmalige toeslag ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en de vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing over deze toeslag zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

## **Artikel 16a, lid 3    Onwerkbaar weer**

Volgens deze bepaling is de werkgever bij onwerkbaar weer, onder voorwaarden, niet verplicht loon door te betalen.

Het tijdelijk stoppen van loonbetaling kan leiden tot een onderbreking van het loontijdvak.

### Voorbeeld

Een fulltimer ontvangt zijn loon per maand. In enige maand werkt hij als gevolg van de weersomstandigheden enkele dagen niet. Zijn werkgever betaalt het loon over deze dagen niet door.

Uitwerking: de werkgever mag over deze maand, omdat dit tot een onjuiste toepassing van de heffingskortingen zou leiden, niet de maandtabel toepassen. In dit voorbeeld moet de werkgever de week- en/of de dagtabel toepassen voor de dagen toe waarover hij wel loon betaalt, ook al is het loontijdvak van de werknemer geen week of dag. Voor iedere volle werkweek gebruikt hij de weektabel en voor de resterende werkdagen de dagtabel.

Ik verwijs naar hoofdstuk 5 van het Handboek.

## **Artikel 18            Schriftelijke salarisspecificatie**

Dit artikel verplicht de werkgever om bij elke loonuitbetaling een schriftelijke specificatie te verstrekken van, onder meer, het uitbetaalde bedrag en de samenstelling van dit bedrag.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

## **Artikel 19            Brutoloonniveau en fiscale regelingen**

Volgens dit artikel:

- kan de werknemer belaste inkomenselementen uitruilen tegen onbelaste vergoedingen voor zover de geldende fiscale regelgeving dit toelaat;
- kan de werknemer jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde bedrag

- voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie"; de werkgever dient zo'n verzoek in te willigen en ruimte te reserveren in de werkkostenregeling;
- kan de werkgever de werknemer verzoeken om in het kader van fiscale regelingen een gedeelte van het brutoloon tegen een onbelaste vergoeding uit te ruilen, waarbij voor buitenlandse werknemers voorwaarden gelden zoals opgenomen in bijlage XVIII van de cao.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennisgroep cao  
Kantoor Almelo

**Datum**  
17 september 2024

**Onze referentie**  
TM240917-CaoOpenTeelten

#### Uitruil arbeidsvoorwaarden en fiscale faciliteiten (algemeen)

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/](https://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.

#### Vergoeding contributie werknemersorganisatie (in cafetariasysteem)

De vergoeding voor de contributie van een werknemersorganisatie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon en ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling brengen.

#### Uitruil loon in verband met extraterritoriale kosten

Vergoedingen of verstrekkingen in het kader van extraterritoriale kosten zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 19.4 van het Handboek. Voor de volledigheid verwijs ik tevens naar de als bijlage opgenomen brief van 10 november 2023. Deze brief betreft afspraken tussen LTO Nederland en de Belastingdienst over de toepassing in 2024 en 2025 van een cafetariaregeling voor extraterritoriale kosten van buitenlandse seizoenarbeiders in de agrarische sector.

## **Artikel 21 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel regelt het recht op doorbetaling van loon bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Tevens biedt dit artikel de werknemer de mogelijkheid van

een aanvullende verzekering. Deze mogelijkheid is uitgewerkt in bijlage VI van de cao en betreft het Pluspakket van de SAZAS Ziekteverzuimverzekering.

#### **Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep cao  
Kantoor Almelo

#### 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.

#### **Datum**

17 september 2024

#### **Onze referentie**

TM240917-CaoOpenTeelten

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,57%. Dit geldt eveneens als er 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%. 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 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit geldt eveneens als er 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%.

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

#### Aanvullende verzekering

De werkgever mag de door de werknemer te betalen premie voor de PLUS-verzekering onder voorwaarden op het brutoloon in mindering brengen. De PLUS-verzekering 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.

## **Artikel 24                   Verdeling gedifferentieerde Whk-premies**

Volgens dit artikel kan de werkgever de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde Whk-premie in mindering brengen op het (netto) loon van de werknemer.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt heeft de werknemer geen belast voordeel.

Ik verwijs naar paragraaf 7.6.9 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Almelo

## **Artikel 26**                    **Geneeskundig onderzoek**

Dit artikel regelt dat werknemers volgens een bepaalde staffel voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek kunnen laten verrichten.

**Datum**  
17 september 2024

**Onze referentie**  
TM240917-CaoOpenTeelten

Arbovoorzieningen, zoals een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek, zijn 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 30**                    **Extra vakantiedagen bij langdurig dienstverband**

Dit artikel bevat een overgangsregeling voor in het verleden opgebouwde vakantiedagen.

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

## **Artikel 33**                    **Seniorenregeling**

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, werkgeversbijdrage(n) en -premies. 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/](http://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.

## **Artikel 34**            **Pensioenregeling**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

## **Artikel 35**            **Uitkering bij overlijden**

Dit artikel regelt het recht op 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 40**            **Jubileumuitkering**

Volgens dit artikel heeft de werknemer die 12,5, 25 of 40 jaar aaneengesloten in dienst is bij eenzelfde werkgever recht op een jubileumuitkering.

Een jubileumuitkering 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. Een jubileumuitkering bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

## **Artikel 41**            **Reiskosten woon-werkverkeer**

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding voor kosten van woon-werkverkeer. Bepaalde werknemers hebben, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van € 3,38 per gewerkte dag.

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 € 0,23 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. Voor de volledigheid merk ik op dat een vergoeding van € 3,38, afhankelijk van de reisafstand, mogelijk slechts gedeeltelijk gericht is vrijgesteld.

## **Artikel 42**            **Huisvesting**

Dit artikel regelt, voor de toepassing van de cao, het eventueel aanbieden van huisvesting door de werkgever aan de werknemer. Daarbij is onder meer bepaald dat de werkgever de huisvesting tegen de werkelijke kosten aanbiedt, waarbij per week een maximum van 20% van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum(jeugd)loon op basis van een 38-urige werkweek geldt. Bij de in rekening gebrachte kosten zijn huur, water, en energiekosten inbegrepen.

Voor de fiscale gevolgen van huisvesting is, onder meer, van belang of sprake is van het vergoeden of het ter beschikking stellen van een (dienst)woning dan wel van

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep cao  
Kantoor Almelo

**Datum**  
17 september 2024

**Onze referentie**  
TM240917-CaoOpenTeelten

huisvesting op de werkplek. Ik verwijs naar de paragrafen 22.3.3 en 22.3.4 van het Handboek. Mogelijk is sprake van extraterritoriale kosten. In dat geval is van belang of sprake is van dubbele of van eerste huisvestingskosten. Ik verwijs naar paragraaf 19.4.5 van het Handboek. Tevens verwijs ik naar de Kennisgroepstandpunten KG:204:2022:39 en KG:204:2023:25.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennisgroep cao  
Kantoor Almelo

Als de werkgever in een concreet geval twijfelt over de fiscale gevolgen van huisvesting kan hij zijn standpunt afstemmen met zijn inspecteur.

**Datum**  
17 september 2024

**Onze referentie**  
TM240917-CaoOpenTeelten

## **Artikel 43            Werkkleding**

Dit artikel verplicht de werkgever om kosteloos aan de werknemer werkkleding en veiligheidsschoeisel in bruikleen te geven.

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.

## **Artikel 44            Scholing**

Dit artikel regelt het recht op scholing, waarbij onder meer is bepaald dat cursuskosten ten laste van het fonds Colland Arbeidsmarkt komen. Ook is bepaald dat werknemers bij dit fonds een scholingsvoucher ad € 1.500 kunnen aanvragen. 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 en de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl) (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

Voor zover de scholingskosten niet gericht zijn vrijgesteld dient de werkgever - en niet het fonds Colland Arbeidsmarkt - loonheffingen in te houden en af te dragen.