



Koninklijk Nederlands Vervoer

Postbus 19365  
2500 CJ DEN HAAG

Betreft: Beoordeling Cao Openbaar Vervoer 2023-2025 op fiscale aspecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Openbaar Vervoer, zoals deze voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2025 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. 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 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 ongeveer 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 mail.

Hoogachtend,  
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kenniscgroep CAO

**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**  
29 oktober 2024

**Onze referentie**  
TM241029-CaoOV

## **Bijlage Beoordeling Cao Openbaar Vervoer op fiscale aspecten**

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep 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 (zoekterm "cao-beoordelingen").

**Datum**  
29 oktober 2024

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage naar kennisgroepstandpunten. De kennisgroepstandpunten zijn te raadplegen op de website: [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.

**Onze referentie**  
TM241029-CaoOV

### **Artikel 3 Begrippen werkgever en werknemer**

Dit artikel definieert, voor de toepassing van de cao, onder meer de begrippen werkgever en werknemer.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van een werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

### **Artikel 6 Reorganisatie**

Dit artikel en bijlage 13 van de cao regelen dat een werknemer bij een reorganisatie, onder voorwaarden, recht heeft op een hogere reiskostenvergoeding. Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 46 van de cao.

### **Artikel 7A Arbeidsovereenkomst**

Volgens dit artikel verstrekt de werkgever de werknemer bij indiensttreding een arbeidsovereenkomst. De bijlagen 3 tot en met 6 bij de cao bevatten voorbeelden van arbeidsovereenkomsten, zowel voor bepaalde en 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 12 Uitzendkrachten**

Dit artikel heeft betrekking op uitzendkrachten.

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.

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

### **Artikel 13    Standplaatswijziging**

**Datum**  
29 oktober 2024

Dit artikel en bijlage 13 van de cao regelen dat een werknemer bij een standplaatswijziging, onder voorwaarden, recht heeft op een hogere reiskostenvergoeding.

**Onze referentie**  
TM241029-CaoOV

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 46 van de cao.

### **Artikel 18    Pensioen**

Dit artikel heeft betrekking op het recht op pensioen.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### **Artikel 42    Diplomatoeslagen**

Dit artikel regelt voor werknemers die bepaalde diploma's behalen of bezitten het recht op diverse toeslagen.

Al deze toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan de diplomatoeslag aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek) of bruteren (zie paragraaf 9.4 van het Handboek).

### **Artikel 44    Jubileumgratificatie**

Volgens dit artikel heeft de werknemer bij het bereiken van een diensttijd van 25 jaar recht op een gratificatie ter grootte van 50% van het functieloon per maand. Bij het een 40- of 50-jarig dienstverband heeft hij recht op een gratificatie ter grootte van het volle functieloon per maand. De cao bevat (in de artikelen 20A, 20B en 44) diverse bijzondere voorschriften voor de berekening van het in aanmerking te nemen loon en de diensttijd.

Een eenmalige gratificatie bij het bereiken van een diensttijd 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.

Fiscaal gelden echter andere regels voor de berekening van het loon en de diensttijd. Zo mag de werkgever voor het bepalen van de diensttijd 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.

De in de cao gehanteerde voorschriften voor de berekening van het loon en de diensttijd kunnen ertoe leiden dat een gratificatie geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen behoort. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

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.

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

## **Artikel 45 Vergoeding bij verhuizing**

Dit artikel geeft de werknemer in bepaalde situaties recht op een vergoeding van verhuiskosten.

**Datum**  
29 oktober 2024

**Onze referentie**  
TM241029-CaoOV

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking kan de werkgever naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.5 van het Handboek.

## **Artikel 46 Vergoeding reis- en verblijfkosten**

Dit artikel regelt het recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten.

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.

De werkgever kan kosten van tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

## **Artikel 47 Forenzenvergoeding**

Dit artikel regelt het recht op vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 46 van de cao.

## **Artikel 48 Kosten uit de dienst voortvloeiend**

Het eerste lid van dit artikel geeft de werknemer recht op een maandelijkse kostenvergoeding van € 8,90 per maand voor "kleine niet nader te specificeren uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst".

Het tweede lid geeft de werknemer recht een (integrale) vergoeding van de kosten van:

- de geneeskundige verklaring;
- de verlenging van het rijbewijs;
- de verlenging of vernieuwing van het paspoort;
- een redelijk bedrag voor de bij de bescheiden behorende pasfoto's.

Werkgevers kunnen de maandelijkse vergoeding van € 8,90 voor kleine uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst gericht vrijgesteld vergoeden.

Met de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer zijn daar separaat afspraken over gemaakt. Ik verwijs naar de als bijlage opgenomen brief van 10 april 2024.

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

De vergoedingen voor rijbewijs, paspoort en de daarbij behorende pasfoto's behoren in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Deze posten vallen namelijk niet onder een gerichte vrijstelling. In het algemeen maken werknemers deze kosten vooral in hun persoonlijke levenssfeer en niet zo zeer voor een behoorlijke vervulling van hun dienstbetrekking. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

**Datum**  
29 oktober 2024

**Onze referentie**  
TM241029-CaoOV

Dit ligt anders bij het rijbewijs D. Een vergoeding van de werkelijke kosten voor het verlengen van dit rijbewijs (inclusief de daarvoor benodigde pasfoto's) is gericht vrijgesteld als de werkgever de vergoeding aanwijst als eindheffingsloon. Het vernieuwen van rijbewijs B is niet onbelast te vergoeden. Bij het gelijktijdig vernieuwen van de rijbewijzen B en D zijn alleen de meerkosten onbelast te vergoeden. Chauffeurs die kosten voor de verschillende rijbewijzen apart declareren kunnen als bewijs van de kosten kopieën van de voor- en achterzijde van het rijbewijs overleggen waaruit blijkt welke vervaldata gelden.

Wat betreft de kosten de vergoeding voor een geneeskundige verklaring verwijs ik naar het kennisgroepstandpunt KG:204:2023:24.

## **Artikel 49    Dienstkleding**

Volgens dit artikel komen de kosten die voortvloeien uit de door de werkgever voorgeschreven dienstkleding voor rekening van de werkgever.

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 50    Studiefaciliteiten**

In dit artikel en in bijlage 24 zijn een studiekostenregeling opgenomen. Deze regeling voorziet, onder meer in:

- een terugbetalingsregeling als de werknemer binnen drie jaar na afloop van de opleiding uit dienst treedt (tenzij door pensionering, overlijden of arbeidsongeschiktheid);
- de mogelijkheid voor de werkgever om de uitbetaling op te schorten in geval van onvoldoende resultaten;
- een gedeeltelijke vergoeding van opleidingen die een verhoging van het algemene opleidingsniveau ten doel hebben.

### Algemeen en terugbetalingsregeling

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. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 4.9.2, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek, de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl) (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten") en onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

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

**Datum**  
29 oktober 2024

**Onze referentie**  
TM241029-CaoOV

### Opschorting uitbetaling

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten is alleen onbelast mogelijk als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de vergoeding kreeg.

### Algemeen opleidingsniveau

Kosten voor opleidingen die een verhoging van het algemeen opleidingsniveau tot doel hebben, zijn normaliter geen "scholingskosten" die onder de gerichte vrijstelling vallen. Ik verwijs naar de hierboven vermelde Handreiking Scholingskosten in de loonheffingen (zie met name pagina 9, onderaan).

## **Artikel 53 Medische keuringen**

Volgens dit artikel komen de kosten van door de werkgever nodig geachte medische (her)keuringen en onderzoeken voor rekening de werkgever.

Arbovoorzieningen, zoals medische keuringen, 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 (geheel of gedeeltelijk) op de (thuis)werkplek of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werkgever geen kosten (eigen bijdrage) ten laste van de werknemer brengt. 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 56 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel regelt het recht op doorbetaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid.

### 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 6,57%. 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 bijdrage Zvw in van 5,32%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

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

Kennisgroep cao  
Kantoor Almelo

#### **Datum**

29 oktober 2024

#### **Onze referentie**

TM241029-CaoOV

#### 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 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.

### **Artikel 56C Medische kosten bedrijfsongeval**

Dit artikel bepaalt dat de werknemer, onder voorwaarden, recht heeft op een vergoeding van de medische kosten ten gevolge van een bedrijfsongeval, tot het bedrag van het wettelijk verplichte eigen risico.

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

### **Artikel 57 WIA-verzekering**

Dit artikel geeft de werknemers bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid recht op een uitkering uit een WIA-verzekering conform de bij de verzekering behorende polisvoorwaarden.

Als de werkgever als verzekeringnemer optreedt, is sprake van een situatie die vergelijkbaar is met een aanspraak op een uitkering op grond van de WIA, zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet op de loonbelasting 1964. Dat betekent dat de aanspraak niet tot het loon behoort en de uitkering belast is.

### **Artikel 59 Ongevallenverzekering**

Dit artikel verplicht de werkgever een ongevallenverzekering af te sluiten die risico's dekt ten gevolge van een ongeval zowel binnen als buiten diensttijd.

Als de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. Voor de

behandeling van de aanspraak verwijst ik naar de paragrafen 21.1.6 en 21.1.7 van het Handboek.

De uitkering behoort in beginsel wel tot het loon voor de loonheffing, over de uitkering bij overlijden zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd. Voor de behandeling van de uitkering verwijst ik naar de paragrafen 4.3, 9.3.3, 11.2.3 en 17.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

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

**Datum**  
29 oktober 2024

**Onze referentie**  
TM241029-CaoOV

## **Artikel 60    Uitkering bij overlijden**

Dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijst 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 81    Regeling boetes verkeersovertredingen**

Dit artikel geeft regels voor verkeersboetes die zijn opgelegd aan het rijdend personeel dat werkzaam is op basis van een dienstregeling en om die reden onder tijdsdruk zijn werkzaamheden moet verrichten.

Als de werknemer een boete krijgt opgelegd, vormt een vergoeding van de werkgever daarvoor altijd loon voor de loonheffingen; aanwijzing als eindheffingsbestanddeel is niet mogelijk.

Is de boete aan de werkgever opgelegd, dan vormt het voordeel van het niet verhalen op de werknemer ook loon voor de loonheffingen maar in dit geval mag dit voordeel als eindheffingsloon worden aangewezen mits aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan.

## **Artikel 87B    Vakbondscontributie**

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op vergoeding van vakbondscontributie.

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

## **Artikel 91    Vitaliteits- en ontwikkelingsfonds**

Volgens dit artikel draagt de werkgever bij aan de financiering van een Vitaliteits- en ontwikkelingsfonds. Dit fonds moet concrete maatregelen ondersteunen c.q. financieren, die bijdragen aan de inzetbaarheid en de ontwikkeling van de werknemers waaronder het vitaal en gezond langer kunnen doorwerken. Daarbij wordt gedacht aan bijvoorbeeld een aanvullende polis ziektekosten, gezondheidspreventie, persoonlijke budgetten inzetbaarheid/loopbaanontwikkeling/scholing, aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid voor 60-plussers etc.

Als een werknemer een niet vrijgestelde uitkering *rechtstreeks* van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijst naar



paragraaf 11.2.5 van het Handboek.

Als een werknemer een niet vrijgestelde uitkering *via de werkgever* uit het fonds ontvangt, moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken. Als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer dan moet de werkgever de ex-werknemer (opnieuw) opnemen in de loonadministratie om deze uitkering in de loonheffing te kunnen betrekken. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.3 van het Handboek.

Ik geef u in overweging de binnen het fonds ontwikkelde maatregelen aan de Belastingdienst voor te leggen. Waarschijnlijk kan dat bijdragen aan een juiste en uniforme duiding van de fiscale gevolgen van die maatregelen.

### **Artikel 91A      RVU OV-regeling**

Volgens dit artikel kan de werknemer, onder voorwaarden, maximaal twee jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken en gebruik maken van de RVU OV-regeling.

In het geval dat sprake is van een RVU kan de werkgever, onder voorwaarden, de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling toepassen. Dat betekent dat de pseudo-eindheffing van 52% tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft. Voor meer informatie verwijs ik naar paragraaf 21.3.1.1 en Bijlage 2, Voorbeelden RVU-drempelvrijstelling, van het Handboek.

### **Artikel 114      Loondoorbetaling bij ziekte**

Dit artikel regelt het recht op loondoorbetaling bij nieuwe ziektegevallen vanaf 1 januari 2023.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 56 van de cao.

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

Kennisgroep cao  
Kantoor Almelo

#### **Datum**

29 oktober 2024

#### **Onze referentie**

TM241029-CaoOV

Bijlage:

Brief d.d. 10 april 2024, kenmerk 24025-012 KG cao, aan Arriva Nederland over verlenging afspraak met betrekking tot kostenvergoeding cao Openbaar Vervoer 2023-2025

Bylage

**Belastingdienst/Corporate  
Dienst Vaktechniek/Team  
kennisgroepen  
UTRECHT**

> Postbus 16280 3510 CG UTRECHT

Arriva Nederland  
Postbus 626  
8440 AP HEERENVEEN

Telefoon  
Email

Uitdruk  
10 april 2024

Uw kenmerk

Kenmerk  
24U25-U12 RG cao

**Betreft**  
Verlenging afspraak met betrekking tot kostenvergoeding cao Openbaar vervoer 2023-2025

Geachte,

Op 25 januari 2024 ontving ik het verzoek van de Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer (hierna: VWOV) tot verlenging van de bestaande afspraak met de Belastingdienst met betrekking tot artikel 48 van de cao Openbaar Vervoer 2023 – 2025.

De Belastingdienst heeft op 6 december 2019 goedgekeurd dat de in artikel 48 van de cao "Openbaar Vervoer" 2018-2020 opgenomen kostenvergoeding gericht is vrijgesteld. Dit betreft het recht van de werknemer op een vergoeding van € 8,90 per maand voor kleine niet nader te specificeren uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst. Voorbeelden daarvan zijn: koffie, kleine consumpties buiten de eigen pauzelocties en de aanschaf van klein werkgerelateerd materiaal. Deze eerdere goedkeuring is afgegeven voor een periode van vijf jaren, te weten van 1 januari 2018 tot ultimo 2022. De VWOV heeft in het kader van het destijds ingediende verzoek een kostenonderzoek verricht naar de kosten die chauffeurs maken voor kleine uitgaven. De opzet van het kostenonderzoek heeft plaatsgevonden in overleg met de Belastingdienst.

In het recent door u ingediende verzoek om verlenging van de afspraak wijst u op artikel 48 van de cao "Openbaar Vervoer" 2023-2025, dat inhoudelijk geen wijziging heeft ondergaan. Met name de hoogte van de kostenvergoeding van € 8,90 per maand alsmede het doel waarvoor deze wordt gegeven zijn gelijk gebleven.

Het betreffende artikel luidt als volgt:

**Artikel 48 (kosten uit de dienst voortvloeiend)**

1. Aan de werknemer wordt voor kleine niet nader te specificeren uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst (bijvoorbeeld koffie en kleine consumpties buiten de eigen pauzelocties, aanschaf klein werkgerelateerd materiaal) een onkostenvergoeding toegekend van € 8,90 per maand. Er bestaat geen recht op vergoeding indien gedurende de

In uw antwoord datum en kenmerk van deze brief vermelden

Reconferenc  
Ministerie van Financiën, Korte Voorhout 7  
2511 CW Den Haag

volle kalendermaand waarop de vergoeding betrekking zou hebben, geen werkzaamheden worden verricht.

Uw verzoek om verlenging van de bestaande afspraak leidt tot de volgende goedkeuring:

1) Hierbij keur ik goed dat de in artikel 4B van de cao "Openbaar Vervoer" 2023-2025 opgenomen kostenvergoeding gericht is vrijgesteld. Dit betreft het recht van de werknemer op een vergoeding van € 8,90 per maand voor kleine niet nader te specificeren uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst. Voorbeelden daarvan zijn: koffie, kleine consumpties buiten de eigen pauzelocaties en de aanschaf van klein werkgerelateerd materiaal.

2) De goedkeuring geldt voor een periode van vijf jaar, te weten van 1 januari 2024 tot ultimo 2028. De afspraken gelden niet voor zover de relevante regelgeving of rechtspraak wijzigt.

3) De goedkeuring ziet op de situatie waarbij sprake is van een gericht vrijgestelde kostenvergoeding van € 8,90 per maand. Uitgangspunt van de afspraak is dat de kostenvergoeding in de periode waarop deze afspraak ziet ongewijzigd blijft. Als een nieuwe cao Openbaar Vervoer, die ziet op het tijdvak na afloop van de huidige cao (31 maart 2025), voorziet in een hogere kostenvergoeding dan € 8,90, vervalt de goedkeuring.

Voorefgaand aan het besluit tot verhoging van de kostenvergoeding neemt de VWOV contact op met de Belastingdienst ter beoordeling van de vraag of de goedkeuring kan worden verlengd.

Ik vertrouw erop dat u op deze wijze voldoende bent geïnformeerd.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Corporate Dienst Vaktechniek/Kennisgroep cao  
namens de inspecteur,