



INretail

**Grote ondernemingen**

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

Groningensingel 21  
6835 EA Arnhem  
Postbus 9001  
6800 DB Arnhem  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Contactgegevens**

-

T: -

M: -

E: -

**Datum**

2 september 2024

**Onze referentie**

24025-534

Betreft: Beoordeling cao Retail Non-Food 2024-2025

Geachte,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Retail Non-Food, zoals deze voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 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. 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.

In het verleden hebt u diverse malen contact gehad met de Kennisgroep cao van de Belastingdienst. Graag plan ik opnieuw een gesprek met u in om mijn beoordeling aan u toe te lichten en spreek ik graag met u over de ontwikkelingen binnen uw branche. Binnen enkele weken neem ik hierover telefonisch contact met u op.

Mocht u in de tussentijd al nadere vragen hebben, dan kunt u mij bereiken via bovengenoemde contactgegevens.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

-

## **Rapportage beoordeling cao Retail Non-Food 2024-2025**

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
2 september 2024

**Onze referentie**  
24025-534

### **Algemeen**

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").

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.

### **Artikel 2 Definities: werkgever en medewerker**

*Dit artikel bevat een definitie van de begrippen werkgever en medewerker.*

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 2 Definities: loon**

*Dit artikel bevat een definitie van het loon.*

Het loonbegrip binnen de loonheffingen is breder en omvat al hetgeen uit de dienstbetrekking wordt genoten inclusief vergoedingen en verstrekkingen.

### **Artikel 2 Definities: vakantiewerker**

Voor werknemers die bij aanvang van het aangiftetijdvak jonger zijn dan 21 jaar en in dat aangiftetijdvak maximaal 48 verloonde uren (vierwekenaangifte) of 52 verloonde uren (maandaangifte) hebben, mag de werkgever onder voorwaarden de lage AWf-premie toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

### **Artikel 4 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd**

*Dit artikel bevat diverse bepalingen over onder andere de arbeidsovereenkomst, proeftijd, einde dienstbetrekking en basis- en plusuren,*

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.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om vóór de 1e werkdag of – als de werkgever de werknemer op de 1e werkdag aanneemt – op de 1e werkdag vóór aanvang van de werkzaamheden:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen; en
- 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 boetes leiden. In dit verband wijs ik ook op de identificatieplicht van de werknemer op de werkplek (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
2 september 2024

**Onze referentie**  
24025-534

Voor de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie bij het einde van de dienstbetrekking verwijs ik naar de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek.

Tot slot merk ik op dat in de situatie waarin een werknemer plusuren krijgt uitbetaald, sprake kan zijn van een herzieningssituatie voor de AWf-premie. Dit is het geval wanneer het aantal verloonde uren op kalenderjaarbasis van een werknemer met een parttime dienstverband (minder dan 35 uur per week) meer dan 30% meer bedraagt dan het aantal contracturen. Ik verwijs naar paragraaf 7.2.3 van het Handboek.

#### **Artikel 6 Thuiswerkvergoeding**

*Een werknemer ontvangt € 2,35 netto per gewerkte thuisdag.*

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,35 per werkdag. Bij samenloop op één werkdag van een thuiswerkvergoeding en een vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is het niet mogelijk om beide vergoedingen voor die dag onder een gerichte vrijstelling te brengen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

#### **Artikel 6 Stagevergoeding**

*Stagiairs op mbo- of hbo-niveau ontvangen € 250 bruto per maand op voltijdsbasis. Bij een snuffelstage ontvangt de stagiair geen vergoeding.*

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

#### **Artikel 7 Toeslagen**

*Voor het werken op bepaalde uren kent de werkgever een toeslag toe aan de werknemer. Dit geldt ook bij overwerk. Toeslagen keert de werkgever uit in geld of compenseert hij in vrije tijd.*

Een vergoeding voor het werken op bepaalde uren en een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Overwerk betreft 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.

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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
2 september 2024

**Onze referentie**  
24025-534

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.

### **Artikel 10 Avondmaaltijden**

*De medewerker die zijn werk begint vóór 13.30 uur, op die dag doorwerkt tot minimaal 20.00 uur en niet thuis eet, heeft recht op verstrekking of vergoeding van een avondmaaltijd. Deze vergoeding is per 1 januari 2024 ten minste € 4,50. Overlegt de medewerker een kassabon van een genoten maaltijd op die dag met een hoger bedrag, dan ontvangt hij het bonbedrag tot een maximum van € 9,20.*

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstreekte 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.

Als de werknemer kosten maakt voor een maaltijd met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter, dan kan de werkgever de werkelijke kosten (op basis van bijvoorbeeld de kassabon) ervan gericht vrijgesteld vergoeden. De werkgever mag voor de vergoeding ook aansluiten bij het normbedrag voor maaltijden in bedrijfskantines van € 3,90 per maaltijd. Bedraagt de vergoeding meer dan de werkelijke kosten of het normbedrag, dan is de bovenmatige vergoeding loon van de werknemer. De werkgever kan deze bovenmatige vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Maaltijden op de werkplek waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, mogen worden gewaardeerd op het normbedrag van € 3,90 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 11 Arbeidsongeschiktheid**

*In dit artikel is opgenomen in welke situaties de werkgever het loon van de werknemer doorbetaalt bij 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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
2 september 2024

**Onze referentie**  
24025-534

#### 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.

#### Wachtdag

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

#### **Artikel 13 Overlijdensuitkeringen**

*Als de medewerker overlijdt, dan ontvangen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering. De hoogte van deze uitkering is het volledige loon over de maand waarin de werknemer is komen te overlijden te vermeerderen met tweemaal het maandloon.*

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 14 Uitruil vakbondscontributie**

*De werknemer kan met zijn werkgever afspraken maken over het uitruilen van arbeidsvoorwaarden tegen een vergoeding van de vakbondscontributie.*

#### Vergoeding contributie vakbond (in cafetariasysteem)

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

### 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/](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, 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.

### **Artikel 15 Levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid**

*Een werknemer kan onder voorwaarden scholing volgen en onder andere loopbaanadvies krijgen. Tevens heeft een aantal werknemers recht op een individueel ontwikkelbudget. In het kader van duurzame inzetbaarheid kunnen oudere werknemer deelnemen aan een seniorenregeling (vermindering arbeidsduur met behoud van (een deel van het) loon.*

#### Scholing

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](http://belastingdienst.nl) (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

#### Loopbaanadvies

Loopbaanadvies in de vorm van een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
2 september 2024

**Onze referentie**  
24025-534

### Individueel ontwikkelbudget

De toekenning 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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
2 september 2024

**Onze referentie**  
24025-534

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.

### Belaste fondsuitkering via werkgever

De werkgever moet een niet (gericht) vrijgestelde uitkering die de werknemer via zijn werkgever van de Stichting Dergelijken IOB ontvangt 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.

### Vrijgestelde fondsuitkering

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden, horen onder bepaalde voorwaarden niet tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.2 van het Handboek.

### 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, de werkgeversbijdragen en de -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](https://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 20 Pensioenregeling**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### ***Module geldend voor schoenendetailhandel***

#### **Artikel 1 Diplomatoeslag**

*Werknemers die een bepaalde cursus of opleiding hebben afgerond, ontvangen een toeslag.*

De diplomatoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan diplomatoeslag wel als eindheffingsloon aanwijzen.

## **Module geldend voor tuincentra**

### **Artikel 2 Afwijking normale arbeidsduur**

*In overleg met de werknemer mag de werkgever afwijken van de normale arbeidsduur.*

Wanneer het aantal verloonde uren op kalenderjaarbasis van een werknemer met een parttime dienstverband (minder dan 35 uur per week) meer dan 30% meer bedraagt dan het aantal contracturen, dan is sprake van een herzieningssituatie voor de AWF-premie. Ik verwijs naar paragraaf 7.2.3 van het Handboek.

### **Artikel 3 Overwerk**

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 7 van de cao.

### **Artikel 6 Scholing**

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 15 van de cao.

## **Module geldend voor woondetailhandel**

### **Artikel 2 Werktijd**

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 2 bij de module geldend voor tuincentra.

### **Artikel 6 Vergoedingen, verstrekkingen en jubileumuitkering**

*Dit artikel kent bepalingen over kleding en schoeisel, gereedschap, reistijd, reiskosten, schade en een jubileumuitkering.*

#### (Werk)kleding

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.

#### Gereedschap

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap 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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
2 september 2024

**Onze referentie**  
24025-534



Het is mogelijk dat de werkgever vergoeding van gereedschap vormgeeft in een vaste kostenvergoeding. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Daarnaast is het mogelijk dat de werkgever een netto eigen bijdrage van de werknemer vraagt voor privégebruik. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

#### Reistijdvergoeding

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

#### Reiskosten

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.

#### In verband met schade aan of verlies van persoonlijke zaken van de werknemer

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is vrijgesteld als de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek.

#### Gratificaties na het bereiken van een diensttijd van ten minste 25 en 40 jaar

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. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
2 september 2024

**Onze referentie**  
24025-534