

> Postbus 5105 7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543  
Telefax  
Kenniscgroep CAO

Vereniging Werkgevers Openbaar Vervoer  
Postbus 19365  
2500 CJ DEN HAAG

Datum  
4 september 2015

Uw kenmerk

Kenmerk  
TM150904-caoMMV15

Betreft  
Beoordeling CAO Multimodaal Vervoer op fiscale aspecten

Geachte heer,

In mijn brief van 9 oktober 2013 heb ik u geïnformeerd over de fiscale aspecten van de CAO Multimodaal Vervoer zoals deze gold tot ultimo 2013. Via internet heb ik kennisgenomen van de CAO Multimodaal Vervoer zoals deze geldt van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015.

Ook deze cao heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het belangrijkste doel hiervan is, onveranderd, werkgevers zo goed mogelijk in staat stellen 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 2015.

Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kenniscgroep CAO,  
namens de inspecteur

## **Algemeen**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2015, uitgave januari (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm "cao-beoordelingen").

Met ingang van 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling voor elke werkgever verplicht. Het overgangsrecht van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van - in 2015 - 1,2% van het totaal van de individuele fiscale lonen van zijn werknemers. Tot dit bedrag kan de werkgever onbelast kostenvergoedingen en voorzieningen geven aan zijn werknemers. Daarnaast gelden nog enkele specifieke vrijstellingen en bovendien zijn er voorzieningen die de werkgever, hoewel ze als loon (in natura) zijn aan te merken, tegen een lagere waarde of nihilwaarde in aanmerking mag nemen. Meer informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm "wkr").

Voor de volledigheid merk ik op dat ik de VUT- en prepensioenregelingen zoals bedoeld in de artikelen 13 en 13A van de cao niet heb beoordeeld.

### **Artikel 6 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer na reorganisatie**

Als een reorganisatie tot extra reiskosten woon-werkverkeer leidt, heeft de werknemer onder voorwaarden recht op een extra reiskostenvergoeding.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten van artikel 47A van de CAO.

### **Artikel 8B Ouderenregeling (60+) en jubileumuitkering**

Dit artikel geeft de werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, onder voorwaarden, de mogelijkheid om gebruik te maken van een ouderenregeling. Deze regeling houdt, kort gezegd, in dat de werknemer, mogelijk tegen inhouding van loon, minder gaat werken.

Voor de toepassing van de jubileumuitkering schrijft de regeling een berekening voor die waarschijnlijk tot een (gedeeltelijk)belaste uitkering leidt. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 42, leden 2 en 3 van de CAO.

### **Artikel 42, lid 2 Bijzondere beloning in de vorm van een geschenk**

Volgens deze bepaling kan een door een werknemer te ontvangen beloning bestaan uit een geschenk van geldelijke of andere aard.

Voor de volledigheid merk ik op óók geschenken in natura tot het loon behoren. De werkgever kan het geschenk eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

### **Art. 42, leden 3 en 4 Diensttijdgratificatie**

Deze bepalingen regelen het recht op een diensttijdgratificatie.

Voor de toepassing van de cao

- heeft de werknemer recht op een gratificatie bij een diensttijd van 25, 40 en 50 jaar;
- heeft de werknemer recht op een gratificatie als hij zo'n jubileum door deelname aan een vut- of vroegpensioenregeling misloopt;
- tellen niet alleen dienstjaren bij de huidige werkgever mee, maar ook dienstjaren bij andere openbaar vervoerbedrijven, waaronder de NS;
- vindt in bepaalde situaties een herrekening van het voor de berekening in aanmerking te nemen loon plaats.

Voor de toepassing van de fiscale diensttijdvrijstelling gelden, ten aanzien van alle achter de gedachtestreepjes vermelde aspecten, strengere voorwaarden:

- een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Indien deze vrijstellingen eenmaal zijn toegepast, is er geen mogelijkheid meer voor een vrijstelling bij een diensttijd van 50 jaar. Een berekening naar rato (zoals opgenomen in artikel 44, lid 5, van de CAO) is fiscaal niet toegestaan;
- de in een vut- of vroegpensioenregeling doorgebrachte tijd telt fiscaal niet mee;
- 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. Voor zover dat maatschappelijk normaal is, mag een werkgever ook diensttijd bij andere werkgevers meetellen. Dat kan het geval zijn ten aanzien van diensttijd bij andere werkgevers onder dezelfde cao of van hetzelfde concern. De telling van de cao voert in dit opzicht te ver;
- de hoogte van de vrijstelling is gerelateerd aan het maandloon (zie paragraaf 19.2.1 van het Handboek), waarbij een herrekening niet is toegestaan.

De bovengenoemde strengere fiscale voorwaarden kunnen impliceren dat een volgens de cao toegekende gratificatie gedeeltelijk of volledig tot het loon voor de loonheffingen behoort.

#### **Artikel 44                    Maaltijdvergoeding**

Volgens dit artikel heeft de werknemer als hem van bedrijfswege geen maaltijd wordt verstrekt, onder bepaalde voorwaarden, recht op een maaltijdvergoeding van € 6,13.

Een vergoeding of verstrekking van een maaltijd is kan alleen onbelast zijn als die maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Een onbelaste *vergoeding* voor een dergelijke maaltijd vereist bovendien dat de werknemer ook feitelijk kosten voor zo'n maaltijd maakt. Voor zover een werkgever niet aannemelijk kan maken dat de werknemer de maaltijdvergoeding van € 6,13 daadwerkelijk aan een maaltijd besteedt, moet hij die vergoeding tot het loon rekenen. Voor een nadere beschrijving van de fiscale gevolgen van een maaltijdverstrekking of -vergoeding verwijs ik naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

#### **Artikel 46                    Verhuiskostenvergoeding**

In dit artikel is het recht op een verhuiskostenvergoeding geregeld.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon 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 onbelast vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.6 van het Handboek.

#### **Artikel 47                    Vergoeding reis- en verblijfkosten**

Dit artikel regelt het recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten bij dienstreizen. Voor de toepassing van de cao geldt dat de werknemer, onder voorwaarden, recht heeft op een vergoeding van € 0,34 per kilometer en de werkelijk noodzakelijk gemaakte verblijfkosten.

Fiscaal bedraagt de maximaal onbelaste vergoeding van reiskosten, ongeacht het vervoermiddel, € 0,19

per kilometer. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer met maximaal € 0,19 onbelast kunnen vergoeden. Voor zover sprake is van vervoer vanwege de werkgever (zie paragraaf 21.9 van het Handboek) bestaat er geen ruimte voor een onbelaste vergoeding. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Voor het vergoeden van verblijfkosten gelden fiscaal in het algemeen geen maximum(norm)bedragen. In grote lijnen betekent dit dat de werkgever de werkelijke kosten onbelast mag vergoeden. Uiteraard moet de werkgever die kosten wel aannemelijk kunnen maken. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Indien de werkgever een maaltijd vergoedt of verstrekt is bovendien van belang of de maaltijd en dus de vergoeding of verstrekking daarvan, al dan niet een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Of en in hoeverre de werkgever de vergoeding van door de werknemer gemaakte kosten of de verstrekking van de maaltijd tot het loon moet rekenen staat in paragraaf 20.1.3 van het Handboek. In elk geval is sprake van een meer dan bijkomstig zakelijke avondmaaltijd als een werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten.

#### **Artikel 47A                      Reiskosten woon-werkverkeer**

Dit artikel voorziet voor bepaalde werknemers in een vergoeding voor het kosten van woon-werkverkeer. Volgens de uitvoeringsbepalingen geldt deze regeling alleen voor werknemers die in bepaalde blokken werken en die eerder geen vergoeding voor woon-werkverkeer ontvangen. Bovendien schrijven de uitvoeringsbepalingen voor dat deze regeling eventuele bestaande aanspraken op het gebied van reiskosten niet aantast.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten van de artikelen 47 en 48 van de CAO.

#### **Artikel 48                      Forenzenvergoeding**

Dit artikel bevat voor bepaalde ex-OV-werknemers een regeling voor een vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer. De vergoeding is of lijkt enkel bedoeld voor situaties waarin werknemers, naar het oordeel van de cao-partijen, in redelijkheid geen gebruik van kosteloos vervoer of pod-bus kunnen maken. De hoogte van de vergoeding is (mede) afhankelijk van de reisafstand.

Zoals ik bij de fiscale aspecten van artikel 47 van de cao reeds heb opgemerkt, mag de werkgever elke zakelijke kilometer met maximaal € 0,19 onbelast vergoeden. In dit verband wordt ook woon-werkverkeer als zakelijk beschouwd. Ook hier geldt dat indien en voor zover sprake is van vervoer vanwege de werkgever de mogelijkheid van een onbelaste vergoeding ontbreekt.

Concreet betekent dit dat indien werkgevers de vergoedingen uit de tabel (in de bij artikel 48 behorende bijlage 12 van de cao) verstrekken, zij aannemelijk moeten kunnen maken dat geen sprake is van een bovenmatige vergoeding. Of, anders benaderd, dat deze werknemers in zoverre geen gebruik hebben gemaakt van vervoer vanwege de werkgever. Dit kan problematisch zijn ten aanzien van werknemers waar de werkgever niet precies van weet in hoeverre zij feitelijk "vervoer vanwege de werkgever" hebben genoten. Werkgevers die de tabelbedragen zonder meer als normbedragen hanteren lopen in fiscaal opzicht een fors risico.

#### **Artikel 49                      Vergoeding van kosten "uit de dienst voortvloeiend"**

Het eerste lid van dit artikel geeft de werknemer recht op een maandelijkse kostenvergoeding van € 3,90 per maand voor "kleine niet nader te specificeren uitgaven die verband houden met de uitvoering van de dienst.

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

- de geneeskundige verklaring;

- de kosten voor BOA;
- de verlenging van het rijbewijs;
- de verlenging of de vernieuwing van het identiteitsbewijs;
- een redelijk bedrag voor de bij de bescheiden behorende pasfoto's.

De maandelijkse vergoeding van € 8,90 voldoet (gelijk aan de eerdere vergoeding van € 3,90) kennelijk op voorhand niet aan de voorwaarden die fiscaal voor een vaste vergoeding gelden. Eén van die voorwaarden is dat de kosten naar hun aard en hun veronderstelde omvang zijn gespecificeerd. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek. Als een werkgever niet aan de in paragraaf 4.6.1 van het Handboek gestelde voorwaarden voldoet, moet hij deze vergoeding integraal tot het loon rekenen.

Ook de vergoedingen voor rijbewijs, identiteitsbewijs en de daarbij behorende pasfoto's behoren tot het loon. In fiscaal opzicht kwalificeren deze kosten niet als beroepskosten. In het algemeen maken werknemers deze kosten vooral in hun persoonlijke levenssfeer en niet zo zeer voor een behoorlijke vervulling van hun dienstbetrekking.

De vergoeding voor een geneeskundige verklaring kwalificeert onder voorwaarden als een gericht vrijgestelde arbovoorziening. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.10 van het Handboek.

Wat betreft de vergoeding van de kosten van een opleiding tot Bevoegd opsporingsambtenaar verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 51 van de CAO.

## **Artikel 50                      Dienstkleding**

Dit artikel bepaalt onder meer dat alle kosten die voortvloeien uit de door de werkgever voorgeschreven dienstkleding, voor rekening van de werkgever komen.

Een vergoeding voor kleding of de waarde van verstrekte of ter beschikking gestelde kleding behoort tot het loon. Dit geldt ook voor de onderhoudskosten van deze kleding. De werkgever kan dit loon eventueel als eindheffingsloon aanwijzen. Voor de waardering van verstrekte of ter beschikking gestelde kleding verwijs ik naar paragraaf 4.5 van het Handboek.

Kleding die in fiscaal opzicht als werkkleding kwalificeert behoort niet tot het loon. Van dergelijke werkkleding is, kort gezegd, sprake bij:

- a) ter beschikking gestelde kleding die (gedeeltelijk) op de werkplek wordt gedragen en die tevens
  - of (bijna) alleen geschikt is om tijdens het werk te dragen;
  - of één of meer duidelijk zichtbare aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van samen tenminste 70 cm<sup>2</sup> per kledingstuk;
  - of aantoonbaar op de werkplek achterblijft;
  - of een uniform of overall is.
- b) door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding die:
  - de werknemers (vooral) tijdens werktijd op basis van het arboplan van de werkgever moeten dragen
  - en waarvoor de werknemer geen eigen vergoeding verschuldigd is.

Als de werkkleding onbelast is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin tevens een stroomschema is opgenomen.

## **Artikel 51                      Studiefaciliteiten**

In dit artikel en in bijlage 23 is een studiekostenregeling opgenomen. Deze regeling voorziet onder meer in de mogelijkheid voor de werkgever om de uitbetaling op te schorten in geval van onvoldoende resultaten. Tevens geldt een generieke 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, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, niet tot het loon. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.4 en 20.1.5 van het Handboek.

In verband met de mogelijkheid om uitbetalingen op te schorten, vraag ik uw aandacht voor het volgende. 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 vergoeding had. Bij opschorting zal de vergoeding normaal gesproken (alsnog) een voorwaardelijk karakter krijgen. Als dat voorwaardelijke karakter ultimo het kalenderjaar (nog steeds) aanwezig is, vervalt in beginsel de mogelijkheid om de in dat kalenderjaar gemaakte kosten onbelast te vergoeden.

Voor wat betreft de terugbetalingsregeling merk ik op dat een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die niet tot het loon behoort, niet in mindering op het loon komt. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.4 en 20.1.5 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

### **Artikel 53 Keuringen**

In dit artikel is onder meer geregeld dat de werkgever de kosten draagt van psychologische en/of medische onderzoek ten behoeve van de taakvervulling door de werknemer. Ook de kosten van de maatregelen naar aanleiding van de keuringen zijn voor rekening van de werkgever.

De vergoeding of de verstrekking van een keuring of onderzoek, als zodanig, kwalificeert onder voorwaarden als een gericht vrijgestelde arbovoorziening. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.10 van het Handboek.

De fiscale aspecten van de maatregelen kan ik niet expliciet duiden omdat deze maatregelen, naar ik aanneem, zeer divers kunnen zijn. Omdat de werkgever op grond van de cao de kosten van de maatregelen draagt, ontstaat een fors fiscaal risico. Als de keuringsarts bijvoorbeeld bloeddrukverlagers aanbeveelt en de werkgever die vergoedt, is zonder meer sprake van loon. Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van een concrete maatregel kan hij onder verwijzing naar deze brief contact met de bevoegde inspecteur opnemen.

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

Onderdeel B van dit artikel geeft de werknemers die op of na 1 januari geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden en onder de WIA vallen recht op een uitkering uit een WIA-verzekering conform de bij de verzekering behorende polisvoorwaarden.

Fiscaal geldt dat aanspraken die (onder meer) met de WIA overeenkomen zijn vrijgesteld. Als zo'n vrijstelling van toepassing is geldt dat de uitkeringen belast zijn. Omdat ik (nog) niet bekend ben met de van kracht zijnde polisvoorwaarden heb ik (nog) niet kunnen beoordelen of sprake is van een met de WIA overeenkomende aanspraak. Indien u prijs stelt op een beoordeling ben ik uiteraard bereid die alsnog uit te voeren. In dat geval verzoek ik u contact met mij op te nemen.

### **Artikel 59 Ongevallenverzekering**

Dit artikel geeft de werknemer recht op een uitkering uit een door de werkgever af te sluiten ongevallenverzekering. Deze verzekering dekt de risico's wegens overlijden of invaliditeit. Volgens het vijfde lid van dit artikel komen in geval van een eventuele uitkering de fiscale consequenties voor rekening van de werknemer of zijn nagelaten betrekkingen.

Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort als zodanig niet tot het loon. De uitkering zelf behoort in beginsel wel tot het loon. De werkgever dient eventueel verschuldigde loonheffingen in te houden en af te dragen, waarbij de werkgever voor de loonheffing mogelijk de tabel bijzondere beloningen moet toepassen. Ik merk op, dat over de uitkering bij

overlijden geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn en dat een eenmalige uitkering bij overlijden tot maximaal driemaal het loon over een maand is vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.7 van het Handboek. Mogelijk is ter zake van de uitkering sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking en/of van loon van nabestaanden; ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 7.3.3 en 9.2.3 van het Handboek.

#### **Artikel 59A                    Uitkering bij overlijden**

Dit artikel geeft de nagelaten betrekkingen van een werknemer recht op betaling van het salaris tot en met de dag waarop het overlijden plaatsvond en daarnaast een overlijdensuitkering ter grootte van 70 maal het bruto dagloon

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.

De fiscale voorwaarden waaronder (de aanspraak op) een overlijdensuitkering onbelast kan blijven sluiten niet goed aan bij de inhoud van artikel 60 van de cao. In de praktijk kan dit tot problemen leiden.

#### **Artikel 84B                    Vakbondscontributie**

Dit artikel opent voor de toepassing van de cao de mogelijkheid om brutoloon te ruilen met een vergoeding voor vakbondscontributie.

De vergoeding voor vakbondscontributie behoort tot het loon. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

#### **Artikel 85                    Regeling boetes en verkeersovertredingen**

In dit artikel is geregeld hoe een werkgever omgaat met aan hem als kentekenhouders opgelegde boete. Kort gezegd komt deze regeling op het volgende neer:

1. In beginsel verhaalt de werkgever de boete op de werknemer door het bedrag van de boete op het loon in te houden. Voordat hij tot dergelijk verhaal overgaat, moet hij de werknemer eerst in gelegenheid stellen om in bezwaar te gaan bij de instantie die de boete heeft opgelegd. De werkgever conformeert zich vervolgens aan de uitkomst van die bezwaarprocedure. Mutatis mutandis geldt hetzelfde voor een eventuele beroepsprocedure.
2. In afwijking van de hierboven bedoelde hoofdlijn neemt de werkgever alle boetes vanwege snelheidsovertredingen voor zijn rekening, indien de boetes niet hoger zijn dan de laagste categorie.

Als de werkgever zijn verhaal uitstelt wegens of aanpast aan (de uitkomst van) eventueel bezwaar en beroep is het redelijk dat de werkgever ook in fiscaal opzicht wacht met het verhalen van de boete en is er (nog) geen sprake van loon. Als de werknemer in bezwaar of beroep de boete (gedeeltelijk) weet te keren leidt het achterwege laten of het herstellen van verhaal uiteindelijk (per saldo) uiteraard evenmin tot loon.

De werkgever kan echter - zelf - zijn verhaalsrecht verspelen. Bijvoorbeeld door de werknemer niet (tijdig) over de boete te informeren. In dergelijke situaties leidt het achterwege laten van verhaal in beginsel - wel - tot loon voor de loonheffingen. Alleen als de werkgever bewust van verhaal afziet om redenen die *buiten* de dienstbetrekking liggen, kan sprake zijn van een voordeel dat geen loon vormt. In dergelijke situaties kan de werkgever, onder verwijzing naar deze brief, de fiscale gevolgen van zijn afwegingen met de voor hem bevoegde inspecteur afstemmen.

Het op voorhand niet verhalen van boetes vanwege geringe snelheidsovertredingen leidt eveneens tot loon. Door in de (collectieve) arbeidsovereenkomst voor deze boetes op voorhand van verhaal af te zien

ontstaat op voorhand een (latent) voordeel uit dienstbetrekking.

Als een werkgever in voorkomende gevallen niet tot verhaal overgaat, dient de werkgever het daarmee samenhangende voordeel voor de werknemer in beginsel tot het loon te rekenen. In twijfelgevallen kan de werkgever, onder verwijzing naar deze brief, overleggen met de voor hem bevoegde inspecteur.

De hierboven weergegeven fiscale aspecten van artikel 85 van de cao zijn mede gebaseerd op de inhoud van het arrest van 13 juni 2008 van de Hoge Raad, nr. C06/232HR.