



Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

Groningensingel 21
6835 EA Arnhem
Postbus 9001
6800 DB Arnhem
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

Datum
30 augustus 2023

Onze referentie
23025-526

Betreft: Beoordeling cao Sport

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Sport zoals deze voor de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 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 2023. Ik verzoek u om de andere cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking. Uiteraard kunt u ook contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer of per e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao Sport

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
30 augustus 2023

Onze referentie
23025-526

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2023, 2^e uitgave februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op www.belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Ik heb louter de artikelen in de cao beoordeeld. De bijlagen bij de cao maken geen onderdeel uit van deze beoordeling, tenzij ik een expliciete verwijzing heb gemaakt naar betreffende bijlage.

Artikel 1 Definities

In dit artikel zijn diverse definities opgenomen, waaronder een werkgever en een werknemer. Niet als werknemer worden beschouwd stagiairs, scheidsrechters betaald voetbal en directeurs.

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 werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

Stagiair

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik ook naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Artikel 4 Soorten arbeidsovereenkomsten

Dit artikel beschrijft in welke situaties een werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd aangaan.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage AWF-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

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

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek

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

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

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

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

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
30 augustus 2023

Onze referentie
23025-526

Artikel 5 Beëindiging arbeidsovereenkomst

Ik wijs voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie, zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek.

In Bijlage IX zijn kaders opgenomen met betrekking tot een aanzegvergoeding en een transitievergoeding.

De aanzegvergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.3 van het Handboek. Ook als de werknemer de aanzegvergoeding niet claimt, behoort deze, omdat ze vorderbaar en inbaar is, tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 9.2 van het Handboek.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing als eindheffingsloon aanwijzen. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van outplacement als eindheffingsloon aanwijzen als binnen de dienstbetrekking ook sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

Artikelen 7 en 8 Schorsing en Non-actiefstelling

Onder voorwaarden kan de werkgever de werknemer schorsen of op non-actief stellen. De werkgever kan de termijn van de schorsing of non-actiefstelling van twee weken onder voorwaarden verlengen. Tijdens de schorsing of non-actiefstelling behoudt de werknemer zijn loon.

Het genoten loon wegens tijdelijke inactiviteit als bedoeld in artikel 628 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (zoals een schorsing of non-actiefstelling die door de werkgever zijn opgelegd) wordt voor een tijdvak van maximaal 104 weken gelijkgesteld met loon uit tegenwoordige arbeid. In dit tijdvak van maximaal 104 weken past de werkgever op het genoten loon de arbeidskorting toe. Ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 9.3.1 en 9.3.2 van het Handboek.

Artikel 15 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De werkgever kan een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden aanbieden waarbij de werknemer arbeidsvoorwaarden in geld en tijd tegen elkaar uitruilt. In Bijlage IX staan nadere voorwaarden en regels uitgelegd.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft.

Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding op declaratiebasis in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte. Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

Verder verwijs ik naar de paragrafen 4.2 en 22.1.7 van het Handboek voor een nadere uitleg van de gebruikelijkheidstoets en het noodzakelijkheidscriterium. Zo is het onder het noodzakelijkheidscriterium onder voorwaarden wel mogelijk om een eigen bijdrage te vragen van de werknemer. De zinssnede in Bijlage IX: "Immers, noodzakelijkheid vereist geen eigen bijdrage" moet daarom genuanceerd worden uitgelegd. Wel is het zo dat binnen een cafetariaregeling vergoedingen voor gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur niet gericht zijn vrijgesteld, omdat een keuze van een werknemer voor een bepaalde arbeidsvoorwaarde zich niet verhoudt tot het noodzakelijkheidscriterium.

Artikel 17 Overwerk

De werkgever hanteert een eigen overwerkregeling waar de medezeggenschap mee heeft ingestemd. Indien de werkgever geen eigen overwerkregeling heeft, dan geldt de overwerkregeling uit de cao. De werkgever compenseert overwerk in beginsel in tijd. Wanneer compensatie in tijd niet mogelijk is, compenseert de werkgever overwerk in geld.

Als de werkgever overwerkloon 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 het aantal werkuren in de voorafgaande 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.

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. Ik verwijs naar de paragrafen 7.2 en 7.3 en hoofdstuk 27 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
30 augustus 2023

Onze referentie
23025-526

Artikel 18 Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op 8% vakantietoeslag.

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
30 augustus 2023

Onze referentie
23025-526

Artikel 19 Reiskostenregeling

De werkgever heeft een regeling voor een vergoeding van reiskosten voor zakelijk en woon-werkverkeer. Daarbij geldt de staffel in de cao als minimum.

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 € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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.

Artikel 20 Verhuiskostenvergoeding

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een verhuiskostenvergoeding.

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

Artikel 21 Dienstjubileumuitkering

De werknemer heeft recht op een uitkering en een vrije dag bij een dienstverband van (ten minste) 10, 25 of 40 jaar. Uit Bijlage IX blijkt dat de uitkering pas wordt uitbetaald na afloop van de maand waarin het dienstjubileum viel.

Een gratificatie bij een dienstverband van 10 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 gratificatie 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 22 Tegemoetkoming in de ziektekosten

Onder voorwaarden ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in zijn ziektekosten wanneer hij een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten.

Deze tegemoetkoming is loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 24 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling bij arbeidsongeschiktheid.

De doorbetaling van het salaris bij arbeidsongeschiktheid behoort tot het loon uit tegenwoordige 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 de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,68% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,43%. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer ontvangen de nabestaanden het resterende maandsalaris in de maand van overlijden vermeerderd met twee maandsalarissen.

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 26 Pensioenen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 27 Verhaalsrecht WGA-premie

Buiten de looptijd van de cao mogen werkgever tot 50% van de WGA-premie verhalen op hun werknemers.

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 is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 7.6.9 van het Handboek.

Artikel 30 Vakantie

De werknemer (voltijdsdienstverband) heeft recht op 24 vakantiedagen op jaarbasis.

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 32 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

Dit artikel bevat een regeling wanneer de werkgever buitengewoon verlof verleent met behoud van salaris.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
30 augustus 2023

Onze referentie
23025-526

Artikel 34 Opleidingen

De werkgever stelt 1% van de loonsom beschikbaar voor opleidingen en ontwikkeling. Uit Bijlage IX blijkt dat in een aantal situaties de werkgever een percentage van de vergoeding van opleidingskosten kan terugvragen van de werknemer.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
30 augustus 2023

Onze referentie
23025-526

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.nl¹.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Artikel 37 Arbeid en gezondheid

Dit artikel legt aan de werkgever gebruik te maken van de Arbocatalogus in de Sport waarin maatregelen en voorzieningen zijn opgenomen, en verplicht de werkgever een ziekteverzuimregeling te treffen.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 41 Regeling vakbondscontributie

De werknemer kan onder voorwaarden eenmaal per jaar gebruik maken van de fiscale faciliteiten ten behoeve van de vakbondscontributie. Het bruto maandsalaris, een ander brutosalarisbestanddeel of een deel van het bovenwettelijk verlof kan hiervoor worden ingezet.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Voor wat betreft het meerkeuzesysteem (uitruilmogelijkheid) verwijs ik naar hetgeen ik heb opgenomen bij artikel 15 van deze cao.

1

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/cao_beoordelingen/scholingskosten-in-de-loonheffingen

Artikel 42 Bewegingsregeling

De werknemer kan onder voorwaarden eenmaal per jaar gebruik maken van de fiscale faciliteiten ten behoeve van een vergoeding van de contributie van een sportorganisatie. Hiervoor kan de werknemer het bruto maandsalaris, een ander brutosalarisbestanddeel of een deel van het bovenwettelijk verlof inzetten.

De vergoeding voor de contributie van een sportorganisatie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Voor wat betreft het meerkeuzesysteem (uitruilmogelijkheid) verwijs ik naar hetgeen ik heb opgenomen bij artikel 15 van deze cao.

Artikel 45 Reparatie derde jaar WW

Werkgevers en werknemers nemen deel aan de regeling private aanvulling WW en WGA zoals beschreven in de verzamelcao Sector (semi) Publieke dienstverlening, sector 5 (cao PAWW) en het aanvullingsreglement.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 48 Thuiswerkbeleid/beleid rondom hybride werken

Iedere werkgever maakt afspraken over een thuiswerkregeling of regeling rondom hybride werken en het vergoeden van kosten voor thuiswerken (al dan niet in combinatie met een reiskostenvergoeding).

Bij een voorziening in de werkruimte in de woning van de werknemer geldt een onderscheid tussen arbovoorzieningen en niet-arbovoorzieningen. Bij arbovoorzieningen gaat het om voorzieningen die direct samenhangen met de verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze voorzieningen vallen onder de gerichte vrijstellingen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Bij niet-arbovoorzieningen kwalificeert de werkruimte alleen als werkplek als de werkgever aan kan tonen dat aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning;
- waarover alleen de werkgever op basis van een reële (zakelijke) huurovereenkomst beschikt;
- waarin de werknemer feitelijk werkzaamheden verricht.

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

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,15 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
30 augustus 2023

Onze referentie
23025-526