



Nederlandse Associatie voor  
Podiumkunsten  
T.a.v.  
Piet Heinkade 5  
1019 BR AMSTERDAM

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
www.belastingdienst.nl

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

14 november 2023

**Onze referentie**

TM20231114-CaoTD

Betreft:  
Beoordeling Cao Toneel en Dans 2022-2023

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Toneel en Dans, zoals deze voor de periode van 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 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 mail.

Hoogachtend,  
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Datum**  
14 november 2023**Onze referentie**  
TM20231114-CaoTD

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 op de website kunt u het desbetreffende standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

## **Artikel 6 Arbeidsovereenkomst, onbepaalde of bepaalde tijd**

Volgens dit artikel worden arbeidsovereenkomsten schriftelijk en voor onbepaalde of voor bepaalde tijd aangegaan.

Voor de loonheffingen is het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd 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.

## **Artikel 10 en 11 Medisch onderzoek**

Deze artikelen regelen de verplichting van de werknemer om een aanstellingskeuring of ander medisch onderzoek te ondergaan.

Volgens artikel 10 komen de kosten van de aanstellingskeuring, inclusief binnenlandse reis- en verblijfkosten, voor rekening van de werkgever.

Volgens artikel 11 kan de werkgever de werknemer tevens een preventief medisch onderzoek (PMO) aanbieden, waaraan de werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen.

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 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.

De vergoeding of verstrekking van een preventief medisch onderzoek (PMO) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Onder voorwaarden kan de werkgever een nihilwaardering of een gerichte vrijstelling toepassen. Kort gezegd geldt het volgende:

- Als de werkgever een PMO vergoedt, is de vergoeding gericht vrijgesteld voor zover het een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (hierna: PAGO) betreft;
- Als de werkgever een PMO op de werkplek verstrekt mag de werkgever die verstrekking op nihil waarderen als het PMO in hoofdzaak (70% of meer) uit een PAGO bestaat.

Voor meer informatie verwijst ik naar het kennisgroepstandpunt kg204202229.

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

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

#### **Datum**

14 november 2023

#### **Onze referentie**

TM20231114-CaoTD

## **Artikel 12 Beëindiging van het dienstverband**

Dit artikel regelt wanneer een dienstbetrekking eindigt, de wijze en het tijdstip van opzeggen en de opzegtermijn.

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.

## **Artikel 14 Inschaling en toepassing loongebouw zzp'ers**

Volgens het 5<sup>e</sup> lid van dit artikel vormt, als "een zzp'er wordt ingezet voor een onder deze cao vallende functie in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden voor zeer korte duur of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer", het functie- en loongebouw in deze cao de basis voor de honorering.

In fiscaal opzicht moeten de opdrachtgever en opdrachtnemer samen bepalen of er sprake is van een opdracht die wordt verleend door de ene ondernemer aan de andere, of dat er sprake is van werken in loondienst. Daarbij kan de omstandigheid dat de werksituatie van de opdrachtnemer (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer het vermoeden rechtvaardigen dat (ook) de zzp'er zijn werkzaamheden in loondienst verricht.

## **Artikel 18 Salaris tijdens arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel regelt het recht op doorbetaling van (een deel van) het loon tijdens 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 verwijst 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 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijst naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 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 verwijst naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

## **Artikel 19 Salarisbetaling bij overlijden**

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

Dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

**Datum**  
14 november 2023  
**Onze referentie**  
TM20231114-CaoTD

## **Artikel 30 Vakantie en atv**

Dit artikel regelt het recht op vakantie en atv en tevens de mogelijkheid om vakantie en atv te sparen.

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

## **Artikel 33 Beroepskosten**

Volgens dit artikel ontstaat recht op vergoeding van kosten zodra er sprake is van kosten die de werknemer maakt voor de beroepsuitoefening, waarbij de werkgever, in overleg met het medezeggenschapsorgaan, uit de volgende opties kan kiezen:

- a. de werkgever verstrekt materieel en middelen die noodzakelijk zijn voor een adequate beroepsuitoefening;
- b. de werknemer draagt zelf zorg voor materieel en middelen en kan de kosten daarvan declareren bij de werkgever;
- c. de werkgever verstrekt een vaste vergoeding voor de gespecificeerde kosten. Deze vergoeding vervalt wanneer de werknemer meer dan zes weken geen arbeid verricht.

### Algemeen

In fiscaal opzicht geldt een ruim loonbegrip: loon is alles wat een werknemer krijgt op grond van zijn dienstbetrekking (zie paragraaf 4.2 van het Handboek). Ook (vaste) vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen zijn loon (zie paragraaf 4.6 van het Handboek). Onder voorwaarden kan een werkgever bepaalde (vaste) vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen onbelast laten (zie paragraaf 4.12 van het Handboek).

### Vaste vergoeding

Ook een vaste (kosten)vergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "vaste vergoeding voor gespecificeerde kosten" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Een eventuele vaste kostenvergoeding moet, voorafgaand aan de betaling, afzonderlijk zijn vastgesteld op basis van een voorafgaand onderzoek naar de werkelijke kosten. Hetzelfde geldt voor een vaste vergoeding voor intermediaire kosten (zie paragraaf 4.12.2 van het Handboek). Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

## **Artikel 34 Vergoeding bij werkzaamheden buiten de standplaats**

Artikel 34 en bijlage 6 van de cao bevatten een regeling voor het vergoeden van verblijfskosten bij werkzaamheden buiten de standplaats. Deze regeling is gebaseerd

op de regelingen die gelden voor ambtenaren op dienstreis. Daarnaast bevat artikel 34 een regeling voor vervoerskosten voor deze werkzaamheden.

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

#### Verblijfskosten

Ik verwijs voor (vaste) kostenvergoedingen naar de fiscale aspecten bij artikel 33 van de cao. Werknemers die onder de werking van de cao Toneel en Dans verkeren vanuit kostenooqpunt bezien niet in gelijke omstandigheden als ambtenaren op dienstreis. Daardoor kunnen werkgevers niet zonder meer aansluiten bij de vergoedingen voor ambtenaren op dienstreis op grond van de cao Rijk. Dat betekent dat op in de sector betrokken werkgevers de bewijslast rust voor het kunnen toepassen van de gerichte vrijstelling bij de toekenning van een kostenvergoeding aan hun werknemers. Ik verwijs u in deze naar de brief van 26 maart 2018 aan de Nederlandse Associatie van de Podiumkunsten over de vergoeding van verblijfskosten in de cao Toneel en Dans.

**Datum**  
14 november 2023

**Onze referentie**  
TM20231114-CaoTD

#### Vervoerskosten

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 39 van de cao.

### **Artikel 36 Medewerking aan en openbaarmaking van registraties van beeld en/of geluid**

Dit artikel bepaalt wanneer de werkgever een vergoeding moet betalen aan werknemers die meewerken aan registraties voor externe verspreiding en vertoning.

De vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 37 Versterking vakorganisatie**

Volgens het eerste lid van dit artikel betaalt de werkgever per jaar per fte € 21,34 aan de bij deze cao betrokken vakorganisatie.

Volgens het tweede lid vergoedt de werkgever, voor zover dit fiscaal is toegestaan, de netto vakbondscontributie van de werknemer onder gelijktijdige vermindering van het brutoloon van de werknemer.

#### Afdracht aan vakorganisatie

Deze betaling behoort in deze context niet tot het loon van de werkgever, omdat er geen sprake is van een schuld van de werknemer die de werkgever voor zijn rekening neemt. Er kan wel sprake zijn van loon van de werkgever als deze kan bepalen wat zijn eigen werknemer in dit verband (via de vakorganisatie) weer zal genieten. De werkgever kan in een concreet geval, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitend vragen aan de bevoegde inspecteur.

#### Vergoeding vakbondscontributie

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

### **Artikel 38 Vergoeding wettelijk eigen risico zorgverzekering**

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van het wettelijke eigen risico van zijn zorgverzekering.

De vergoeding van het eigen risico van de zorgverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

## **Artikel 39 Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer**

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

Volgens dit artikel regelt de werkgever een bij de organisatie passende tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer van de werknemer.

**Datum**  
14 november 2023

**Onze referentie**  
TM20231114-CaoTD

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 40 Figuratievergoeding**

Dit artikel regelt het recht op een figuratievergoeding.

De figuratievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 41 Maaltijdverstrekking of -vergoeding binnen standplaats**

Dit artikel regelt het recht op een maaltijdverstrekking of -vergoeding. Kort gezegd heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een verstrekking of vergoeding van een maaltijd als hij van 15:00 uur tot tenminste 20:00 uur moet werken.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

## **Artikel 43 Thuiswerkvergoeding**

Volgens dit artikel is, als de werkgever en de werknemer af hebben gesproken dat de werknemer (deels) vanuit huis werkt, de werkgever verantwoordelijk voor een adequate inrichting van de werkplek thuis.

Tevens moet de werkgever dan, in overleg met het medezeggenschapsorgaan of met de individuele medewerker, afspraken maken over een passende vergoeding voor de werkgerelateerde kosten die het thuiswerken met zich meebrengt.

### Inrichting werkplek

Sommige fiscale voorzieningen vereisen de aanwezigheid van een werkplek. Of sprake is van een werkplek hangt soms van de specifieke voorziening af. Voor de meeste voorzieningen geldt als werkplek elke plaats waar een werknemer werkt en waarvoor zijn werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk is. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.1 van het Handboek.

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.

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

**Datum**  
14 november 2023

**Onze referentie**  
TM20231114-CaoTD

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.

#### Thuiswerkvergoeding

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.

## **Artikel 45                    Generatieregeling**

Dit artikel biedt, onder voorwaarden, oudere werknemers de mogelijkheid hun inzetbaarheid tot maximaal 50% van hun oorspronkelijke arbeidsduur te verlagen, waarbij de pensioenopbouw op de oorspronkelijke arbeidsduur gebaseerd blijft.

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, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. 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 <https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>.

Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar 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).

## **Artikel 46                    Langdurig onbetaald verlof**

Volgens dit artikel kan een werknemer, onder voorwaarden, in het kader van zijn duurzame inzetbaarheid eens per vijf jaar langdurig onbetaald verlof aanvragen.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar hoofdstuk 5 respectievelijk paragraaf 9.3.4 van het Handboek.

## **Artikel 47**            **Loopbaanuren**

Dit artikel geeft de werknemer recht op een loopbaanbudget in de vorm van 24 loopbaanuren per jaar bij een volledig dienstverband. De opbouw van dit budget is gemaximeerd op 24 dagen (à 8 uur) bij een volledig dienstverband. De werknemer kan het budget aanwenden voor diverse verlofdoelen of voor reductie van de werktijd (tot maximaal 50%) direct voorafgaand aan pensionering.

De loopbaanuren zoals geregeld in artikel 47 van de cao kwalificeren als geclausuleerd verlof. Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek. Voor het geval dat de loopbaanuren in de praktijk het karakter van normaal verlof of compensatieverlof krijgen verwijs ik naar de fiscale aspecten van artikel 30 van de cao.

## **Artikel 48**            **Bijscholing**

Volgens dit artikel en de in bijlage 7 van de cao opgenomen Uitvoeringsregeling studiefaciliteiten draagt de werkgever de kosten van noodzakelijke bijscholing. De uitvoeringsregeling voorziet in een terugbetalingsregeling.

Vergoedingen 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. 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 49**            **Sociaal plan regeling**

Volgens dit artikel kunnen bepaalde werknemers bij ontslag, onder voorwaarden, kiezen tussen de wettelijke transitievergoeding of (gedurende maximaal drie jaar) een aanvulling van 15% op hun laatstverdiende salaris, gedurende de periode waarin de werknemer recht heeft op een loongerelateerde uitkering met een maximum van drie jaar. Tevens regelt dit artikel dat de werkgever voor boventallig geworden werknemers, tot bepaalde maxima, de kosten voor begeleiding naar nieuw werk of de kosten voor omscholing financiert.

De transitievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,68% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek

Voor wat betreft de fiscale gevolgen van de financiering van de begeleiding naar nieuw werk en omscholing verwijs ik naar de fiscale aspecten van artikel 48 van de cao.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

14 november 2023

**Onze referentie**

TM20231114-CaoTD



## **Artikel 54**                    **Tijdelijke regeling vroegpensioen RVU**

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

Dit artikel biedt werknemers, onder voorwaarden, de mogelijkheid eerder te stoppen werken.

**Datum**  
14 november 2023

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij de artikelen 45 en 47 van de cao. Als sprake is van een RVU mag de werkgever, onder voorwaarden, de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling toepassen. Voor meer informatie verwijs ik naar paragraaf 21.3.1.1 van het Handboek.

**Onze referentie**  
TM20231114-CaoTD

## **Artikel 55**                    **Pensioenvoorziening**

Dit artikel betreft de pensioenvoorziening bij de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

## **Artikel 56**                    **Stichting Omscholing Dansers Nederland**

Volgens dit artikel moet de werkgever voor de werknemer die als danser in dienst is een omscholingsregeling treffen bij de Stichting Omscholing Dansers Nederland (ODN).

Deze omscholingsregeling heb ik niet beoordeeld. Voor de goede orde merk ik het volgende op. De werkgever mag een werknemersbijdrage aan een sociaal fonds alleen ten laste van het brutoloon brengen voor zover deze bijdrage:

- een belaste aanspraak betreft;
- een wettelijk vrijgestelde aanspraak betreft;
- negatief loon vormt.

Voor meer informatie verwijs ik naar het kennisgroepstandpunt kg204202233.

Als een werkgever in een concrete situatie twijfelt of over de fiscale aspecten van een werknemersbijdrage kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur.

## **Artikel 57**                    **Sociaal Fonds Podiumkunsten**

Dit artikel betreft de deelname aan het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK). De doel- en taakstellingen van het SFPK zijn vastgelegd in de Cao Sociaal Fonds Podiumkunsten.

De Cao Sociaal Fonds Podiumkunsten heb ik niet beoordeeld. Voor de goede orde verwijs ik wat betreft de werknemersbijdrage aan het fonds naar de fiscale aspecten van artikel 56 van de cao.

## **Artikel 58**                    **Stagiair(e)s en stagevergoeding**

Volgens dit artikel heeft een student die als onderdeel van diens studie of opleiding werkzaamheden voor een werkgever verricht, recht op een stagevergoeding van € 350 bruto per maand bij vijf volledige stagedagen per week.

Deze stagevergoeding is exclusief vergoeding van eventueel door de student, met toestemming van de instelling, te maken reis- en verblijfskosten.

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/>).

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

14 november 2023

**Onze referentie**

TM20231114-CaoTD

## **Artikel 59                    Uitzendkrachten**

Dit artikel betreft het inlenen van uitzendkrachten.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen 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 zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.