



De Vereniging van Schouwburg- en
Concertgebouwdirecties

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

11 november 2025

Onze referentie

TM251111-Cao NedPod

Betreft: Beoordeling Cao Nederlandse Podia op fiscale aspecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Nederlandse Podia, zoals deze voor de periode van 1 april 2025 tot en met 31 december 2026 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 2025.

Ik wil graag met u een gesprek inplannen om mijn beoordeling met u door te nemen. Ook spreek ik dan graag met u over de ontwikkelingen binnen uw branche, nieuw af te sluiten cao's en welke ondersteuning de Kennisgroep cao van de Belastingdienst u kan bieden. 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,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Bijlage Beoordeling Cao Nederlandse Podia op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2025, versie oktober (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage naar een kennisgroepstandpunt. De kennisgroepstandpunten zijn te raadplegen op de website: kennisgroepen.belastingdienst.nl. Ieder kennisgroepstandpunt heeft een uniek nummer. Via het zoekmenu kunt u een standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

Artikel 5 Vergoedingen aan stagiairs

Volgens dit artikel bedraagt de stagevergoeding minimaal € 375 per maand bij een werkweek van 36 uur.

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).

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst, onbepaalde of bepaalde tijd

Volgens dit artikel kunnen de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd sluiten.

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 elk van de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

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

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 9 Recuperatietijd

Volgens het tiende lid van dit artikel kan een werknemer, onder voorwaarden, gedurende zijn dienstverband éénmalig kiezen om zijn inzetbaarheid te verlagen naar 80% van de overeengekomen arbeidsduur, tegen 90% van het salaris en 100% van de pensioenvoorziening.

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

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
11 november 2025

Onze referentie
TM251111-Cao NedPod

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/.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
11 november 2025

Onze referentie
TM251111-Cao NedPod

Artikel 19 Sociaal Fonds Nederlandse Podia

Volgens het achtste lid van dit artikel nemen werkgevers en werknemers verplicht deel aan en kunnen aanspraak maken op de voorzieningen van het Sociaal Fonds Nederlandse Podia. In 2025 bedraagt zowel de werkgevers- als de werknemersbijdrage bedraagt 0,1% van het SV-loon.

De voorzieningen van het Sociaal Fonds Nederlandse Podia 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 kennisgroepstandpunt KG:204:2022:8.

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 26 Kosten van dienstreizen

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op een vergoeding van reiskosten voor dienstreizen.

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.

Artikel 27 Verblijfkosten en overige kosten

Dit artikel en bijlage 6 van de cao regelen het recht van de werknemer op een vergoeding van verblijfkosten en overige kosten, als de werknemer werkzaamheden buiten zijn gebruikelijke arbeidsplaats moet verrichten. Voor alle kosten geldt dat vergoeding plaatsvindt op declaratiebasis. Daarnaast gelden ten aanzien van de verblijfkosten (drinkjes en maaltijden onderweg) de in bijlage 6 opgenomen maximumbedragen.

Vergoedingen voor verblijfkosten, alsmede vergoedingen voor of verstrekkingen van maaltijden met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter zijn, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
11 november 2025

Onze referentie
TM251111-Cao NedPod

Artikel 28 **Maal(tijd)vergoeding**

Dit artikel regelt het recht van een werknemer op de verstrekking of de vergoeding van een maaltijd, als de werknemer minder dan 1,5 uur kan pauzeren in de periode tussen 17.00 en 19.30 uur, hij uiterlijk om 15.00 uur is gestart, tot ten minste 19.30 uur werkt en minimaal 7 uur staat ingeroosterd.

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

Maaltijden op de werkplek waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, mogen worden gewaardeerd op het normbedrag van € 3,95 per maaltijd.

Artikel 29 **Verhuiskostenvergoeding**

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op een verhuiskostenvergoeding en in welke situaties hij een deel van die vergoeding terug moet betalen.

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

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 30 **Tegemoetkoming woon-werkverkeer**

Dit artikel regelt het eventuele recht van de werknemer op een tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 26 van de cao.

Artikel 31 **Vergoeding dienstkleding en veiligheidsmiddelen**

Volgens dit artikel zal de werkgever bepaalde dienstkleding, veiligheidsschoenen en andere veiligheidsmiddelen *ter beschikking stellen*. Daarnaast schrijft het artikel voor dat de werkgever en de OR/PVT op lokaal niveau afspraken maken over het schoonhouden en het onderhoud van de verstrekte middelen.

Dienstkleding en veiligheidsschoenen

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* en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is onder voorwaarden een nihilwaardering van toepassing. Een 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.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
11 november 2025

Onze referentie
TM251111-Cao NedPod

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigings- en onderhoudskosten van die kleding onbelast *vergoeden*. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

Andere veiligheidsmiddelen

Andere veiligheidsmiddelen kwalificeren mogelijk als arbovoorziening of als gereedschap en dergelijke apparatuur.

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 (geheel of gedeeltelijk) op de (thuis)werkplek 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).

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van gereedschappen en dergelijke apparatuur 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.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

Artikel 32 Jubileumgratificatie

Volgens dit artikel heeft de werknemer die gedurende 25 of 40 jaar een onafgebroken dienstbetrekking bij de werkgever heeft vervuld recht op een jubileumgratificatie van 100% respectievelijk 150% van het maandsalaris. Dienstjaren doorgebracht bij de onder de cao Nederlandse Podia vallende werkgevers en hun rechtsvoorgangers tellen mee voor de bepaling van de diensttijd. De werknemer ontvangt de gratificatie, indien mogelijk, netto.

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.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
11 november 2025

Onze referentie
TM251111-Cao NedPod

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. Als het maatschappelijk gebruikelijk is mag de werkgever ook rekening houden met dienstjaren bij andere werkgevers, bijvoorbeeld binnen een concern of als dezelfde cao geldt.

Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 34 Overlijdensuitkering

Dit artikel regelt het recht van de werknemer 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.

Artikel 35 Studiekosten

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op een vergoeding van studiekosten en in welke situaties hij die vergoeding (deels) moet terugbetalen.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een opleiding, studie of een cursus 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 (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

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 36 Bijwonen congressen, evenementen en voorstellingen

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op een vergoeding van de kosten van deelname, reizen en verblijf in situaties waarin de werknemer uit hoofde van zijn functie met goedkeuring van de werkgever (meerdaagse) congressen, evenementen en voorstellingen elders bezoekt.

Ten aanzien van de (terugbetaling) van (studie)kosten verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 35 van de cao. Ten aanzien van deelnamekosten geldt dat mogelijk sprake is van intermediaire kosten, zijnde vergoedingen voor bedragen die de werknemer meestal in opdracht en voor rekening van de werkgever voorschiet. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.2 van het Handboek.

Ten aanzien van de reis- en verblijfkosten verwijs ik naar de fiscale aspecten bij respectievelijk de artikelen 26 en 27 van de cao.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
11 november 2025

Onze referentie
TM251111-Cao NedPod

Artikel 41 Arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op doorbetaling van loon gedurende arbeidsongeschiktheid.

Uitkering bij ziekte

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

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 6,51%. 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 de bijdrage Zvw in van 5,26%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

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 6,51% 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 de bijdrage Zvw in van 5,26%. 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 43 Pensioenvoorziening

Dit artikel betreft de pensioenvoorziening van de werknemer.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 45 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel kunnen leden van een vakbond conform de faciliteiten in de fiscale wetgeving hun vakbondscontributie uit het brutoloon betalen.

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 de volledigheid merk ik nog het volgende op.

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/).

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

Datum

11 november 2025

Onze referentie

TM251111-Cao NedPod