



Koninklijke HIBIN

**Grote ondernemingen**

Kantoor Amsterdam

Kennisgroep cao

Kingsfordweg 1  
1043 GN Amsterdam  
Postbus 58944  
1040 EE Amsterdam  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Contactgegevens**

M:

**Datum**

13 februari 2024

**Onze referentie**

24025-517

Betreft:

Beoordeling cao Groothandel in Bouwmaterialen 2023/2024

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de Groothandel in Bouwmaterialen zoals deze is overeengekomen voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2024.

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 Groothandel in Bouwmaterialen 2023-2024**

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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
13 februari 2024

**Onze referentie**  
24025-517

### **3.1/3.3 Toeslagen voor werken op ongebruikelijke werktijden en voor overwerk**

De werknemer kan een toeslag op het normale uursalaris ontvangen voor het werken op voor hem ongebruikelijke werktijden en in het geval van overwerk. De werkgever kan de toeslag in geld of in vrije tijd vergoeden.

De vergoeding voor werken op een zon- of feestdag en de toeslag voor bijzondere diensten behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

### **3.6 Reiskostenregeling**

De werkgever zorgt dat er een reiskostenregeling beschikbaar is.

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 in 2023 € 0,21 en in 2024 € 0,23 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 in 2023 en € 0,23 in 2024 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.

### **3.7 Vakbondscontributie**

De werkgever brengt op verzoek van de werknemer zijn vakbondscontributie in mindering op het brutoloon en wijst dit bedrag aan als eindheffingsloon. De werknemer ontvangt het bedrag netto.

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

### **4.2 Aanvulling op het loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel bevat een regeling bij ziekte gedurende de eerste twee jaren.

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.

### **4.2 Uitkering bij overlijden**

De werkgever betaalt bij het overlijden van een werknemer een uitkering van driemaal het maandsalaris aan de nagelaten betrekkingen.

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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

### **5.5/5.6 80/80/100-regeling voor werknemers van 60 jaar en ouder 80/90/100-regeling voor werknemers van 60 jaar en ouder met een deskundigenadvies**

**Datum**  
13 februari 2024

**Onze referentie**  
24025-517

De werkgever kent twee seniorenregelingen voor werknemers vanaf 60 jaar.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uitreden (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/>.

### **8.1 In dienst**

De werknemer heeft een (individuele) arbeidsovereenkomst waarin onder andere staat opgenomen of de overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is overeengekomen.

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.

### **9.2/9.5 Leeftijdsbewust personeelsbeleid, preventief medisch onderzoek**

De werknemer van 50 jaar en ouder mag zich eenmaal in de 3 jaar door een arts van de Arbo-dienst middels een PAGO laten onderzoeken. De werknemer van 35 jaar en ouder mag zich eenmaal in de 5 jaar middels een PAGO laten onderzoeken.

De werknemer van 61 jaar en ouder krijgt betaald verlof om zich via cursussen voor te bereiden op zijn pensioen.

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 verwijs ik naar het standpunt van de Belastingdienst zoals gepubliceerd op de website

<https://kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg204202229-preventief-medisch-onderzoek-onbelast/>.

Een vergoeding of verstrekking van een prepensioencursus behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die cursus gericht is op de voorbereiding op een nieuwe levensfase, vergelijkbaar met outplacement. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

### **9.11 CAO á la carte**

De werkgever kan een Cao á la carte invoeren. De werknemer kan bepaalde rechten verkopen en andere rechten hiervoor in de plaats aankopen.

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).

De vergoeding voor een vermindering van de eigen bijdrage aan de ziektekostenverzekering is loon voor de loonheffingen. Het uitruilen van een recht voor een vermindering van de eigen bijdrage aan de ziektekostenverzekering zal de werkgever moeten aanwijzen als eindheffingsloon, er is geen sprake van een gerichte vrijstelling.

Indien de werkgever duidelijkheid wenst over de fiscale kwalificatie van de uit te ruilen rechten kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
13 februari 2024

**Onze referentie**  
24025-517