



Bedrijfsraad voor het Motorvoertuigen-  
bedrijf  
t.a.v.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Den Haag

Kennisgroep cao

Prinses Beatrixlaan 512  
2595 BL Den Haag  
Postbus 30206  
2500 GE Den Haag  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

16 juni 2023

**Onze referentie**

CAO

**Betreft:**

Cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2022-2023

Geachte

In het besluit van 13 juli 2022, gepubliceerd in de Staatscourant van 15 juli 2022, nr. 16186, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2022-2023 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 oktober 2023.

Deze bepalingen 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 ontnemen 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 enkele

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 e-mailadres.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Den Haag

**Datum**  
16 juni 2023

**Onze referentie**  
CAO

## ***Bijlage cao-beoordeling voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2022-2023***

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Den Haag

**Datum**  
16 juni 2023

**Onze referentie**  
CAO

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, uitgave februari 2023, 2<sup>e</sup> uitgave (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

### **Artikel 4 Wanneer is iemand werknemer?**

Dit artikel kent een omschrijving van het begrip werknemer. Uitgezonderd zijn onder meer directeuren en adjunct-directeuren.

De Wet op de loonbelasting 1964 kent een ruimere omschrijving van het begrip werknemer. De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek.

### **Artikel 5 Uitzendkrachten**

Dit artikel betreft de arbeidsduur en salariering 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.

### **Artikel 9 Veilig werken**

De werkgever zorgt dat de werknemer de veiligheidsmiddelen krijgt die hij nodig heeft om veilig te kunnen werken.

Veiligheidsmiddelen zijn als arbovoorzieningen 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 16 Een arbeidsovereenkomst aangaan**

Een arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd en geldt in principe voor onbepaalde tijd. Het is mogelijk een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd aan te gaan.

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.

### **Artikel 19 Arbeidsovereenkomst met een werknemer vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd**

De werkgever kan met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een arbeidsovereenkomst aangaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Op het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt is de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van het loon bedraagt 6,68%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1 en 18.21 van het Handboek.

### **Artikel 20 Wanneer eindigt een arbeidsovereenkomst?**

De werkgever die niet of niet op tijd aanzegt is schadeplichtig zoals bedoeld in artikel 7:668 BW.

De vergoeding wegens het niet of niet tijdig aanzeggen 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.

### **Artikel 26 Te veel of te weinig ADV-tijd**

Een eventueel tekort of overschot aan ADV-tijd wordt bij het einde van de arbeidsovereenkomst verrekend.

Een vergoeding wegens te weinig genoten ADV-tijd 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. De verrekening in geld van te veel genoten ADV-tijd is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

### **Artikel 29 Werken op zaterdag in het motorvoertuigenbedrijf**

De werkgever kan de in dit artikel genoemde toeslagen toekennen in vrije tijd of in geld. Bij toekenning in vrije tijd is artikel 54 lid 5 sub a en b van deze cao van toepassing.

Als de werkgever de bedoelde toeslagen 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.

### **Artikel 33 Werken in consignatiedienst**

Een in overleg met de medezeggenschap vastgestelde consignatieregeling

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Den Haag

**Datum**

16 juni 2023

**Onze referentie**

CAO

moet, naast de vergoeding voor het werken in consignatiedienst, de vergoeding voor reis- en telefoonkosten bevatten.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

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.

De vergoeding van telefoonkosten is gericht vrijgesteld als deze voorziening voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijk oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium); en
  - de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling.
- Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

### **Artikel 37 Schadevergoeding**

De werknemer moet de werkgever de schade vergoeden als hij aansprakelijk is volgens artikel 7:661 BW. De werkgever moet laten weten dat hij schadevergoeding gaat eisen uiterlijk binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer voor het verlies of de beschadiging is vastgesteld.

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon.

Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 40 Ruilen**

De werknemer kan in overleg met de werkgever en volgens de regels van dit artikel bronnen ruilen tegen doelen.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariastelsel. Een dergelijk stelsel 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 arbeids-overeenkomst. 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).

#### **Artikel 41 Salaris per maand of per vier weken**

Ingevolge het derde en het zesde lid van dit artikel verstrekt de werkgever een schriftelijke berekening van de loonbetaling en binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar een jaaropgave. Hierop is vermeld alles wat de werknemer in het jaar betaald heeft gekregen en alles wat de werkgever daarop heeft ingehouden.

Voor de gegevens die op de loonstrook en de jaaropgave moeten staan, verwijs ik naar de hoofdstukken 12 en 15 van het Handboek.

#### **Artikel 49 Wijziging van functie, herscholing, om- en bijscholing**

Ingevolge het achtste lid van dit artikel moet de werknemer aan de werkgever de schade vergoeden als hij de arbeidsovereenkomst beëindigt binnen een jaar nadat de scholing is gestopt. De schadevergoeding omvat de terugbetaling van het salaris van scholing tijdens werktijd en de kosten die de werkgever heeft gemaakt voor de opleiding van de werknemer.

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>).

Terugbetaling van loon leidt mogelijk tot negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek. Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van de vergoeding of de terugbetaling daarvan kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur.

### **Artikel 53 Contributie voor de werknemersorganisatie**

De werknemer kan de werkgever vragen het brutoloon in december te verlagen met het bedrag ter hoogte van de contributie voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de contributie voor de werknemersorganisatie.

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

### **Artikel 54 Betaling van overuren, gewerkte uren tijdens consignatiedienst, zondagen en feestdagen**

Volgens het vijfde lid van dit artikel kiest de werknemer hoe de uitbetaling van overuren en toeslagen geschiedt, in tijd of in geld.

Ik verwijs naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 29.

### **Artikel 58 Betaling van reisure**

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding van reisure indien de werknemer moet werken op locatie.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 60 Vergoeding van reiskosten**

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding van reiskosten.

Ik verwijs naar hetgeen ik met betrekking tot de vergoeding van reiskosten heb vermeld bij artikel 33.

### **Artikel 61 Vergoeding van verblijfkosten**

Als de werknemer op een andere locatie moet werken dan waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, dan vergoedt de werkgever de redelijke verblijfkosten alsmede de pensionkosten van een noodzakelijke overnachting in een door de werkgever goed te keuren pension.

Bij plotseling overwerk waardoor de werknemer twee uren of later van zijn werk vertrekt, vergoedt de werkgever de verblijfkosten of verstrekt hij de maaltijd.

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 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 71 Verrekening van te veel of te weinig vakantie-uren**

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt een tekort of overschot aan vakantie-uren verrekend.

Ik verwijs naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 26.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Den Haag

**Datum**

16 juni 2023

**Onze referentie**

CAO

### **Artikel 81      Aanvullend invaliditeitspensioen**

Van de gedifferentieerde WGA-premie kan de werkgever maximaal 50% verhalen op de werknemer.

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 84      Salaris bij arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

#### Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk 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 de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

#### 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 6,68%.

Ook ter zake van de aanvulling bedraagt de werkgeversheffing Zvw 6,68% voor werknemers tot de AOW-leeftijd.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking dan bedraagt de werkgeversheffing Zvw 6,68% 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 89      Verplichte scholing**

De werknemer kan door de werkgever worden verplicht om scholing te volgen. Als dit plaatsvindt buiten het dienstrooster dan ontvangt de werknemer voor deze uren een vergoeding in geld of in tijd.

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.

De vergoeding van uren in geld behoort tot het loon voor de loonheffingen. De vergoeding in uren is een aanspraak op compensatieverlof.

Aanspraken op compensatieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, recht geven op een

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Den Haag

**Datum**

16 juni 2023

**Onze referentie**

CAO



aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens verlofdagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

#### **Artikel 91 EVC-toets**

Als de werknemer vijf jaar ervaring heeft in dezelfde functie mag hij één keer in de vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets doen om een ervaringscertificaat te behalen.

De vergoeding of verstrekking van de procedure Erkenning verworven competenties is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.4 van het Handboek.

#### **Artikel 94 Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)**

Werknemers met een zwaar beroep kunnen maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd toetreden tot de RVU. Het reglement is opgenomen in de cao Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf.

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 11 december 2018, nr. 2018-28514, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Den Haag

**Datum**

16 juni 2023

**Onze referentie**

CAO

---0---