



Belastingdienst, Postbus 30206, 2500 GE Den Haag

Branchevereniging Betonpomp Bedrijven
(BBB)

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512
2595 BL Den Haag
Postbus 30206
2500 GE Den Haag
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
28 februari 2022

Kennisgroep CAO

Onze referentie
CAO

Betreft:
Cao voor de Betonpompbedrijven 2021-2022

Geachte

In het besluit van 30 augustus 2021 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor de Betonpompbedrijven 2021-2022 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 april 2022.

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 ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. 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,

Belastingdienst/Kennisgroep cao
namens de inspecteur

Cao voor de Betonpompbedrijven 2021-2022

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave februari 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 6 Aansprakelijkheid eigen vervoermiddel

De werkgever stelt zich aansprakelijk voor risico's, inclusief financiële risico's, voor zijn werknemers, verbonden aan het gebruik van een vervoermiddel, gedurende de tijd dat van dit vervoermiddel gebruik moet worden gemaakt in opdracht van de werkgever, tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Andere vergoedingen boven de € 0,19 per kilometer, zoals voor parkeer- en tolgelden, voor extra afschrijvingen of slijtage van de auto of voor schade aan de auto behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Ik verwijs naar paragraaf 23.1.4 van het Handboek

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 15 Verlof en vrijaf

Ingevolge het zevende lid wordt een eventueel tekort of overschot aan vakantiedagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst bij de eindafrekening verrekend.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen 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 teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 20 Prestatietoeslag

De werkgever kan een prestatietoeslag toekennen.

De prestatietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 21 Duurzame Inzetbaarheidsvoucher

De werknemer heeft recht op een Duurzame Inzetbaarheidsvoucher (DI-voucher) van € 350 per jaar en kan de vouchers sparen tot een maximaal DI-budget van € 3.500. De werknemer kan de voucher gebruiken om duurzaam inzetbaar te blijven en ook voor het volgen van een loopbaangerichte opleiding buiten de sector. Bij besteding wordt de voucher netto uitgekeerd

voor zover dat fiscaal is toegestaan.

Vanaf de leeftijd van 55 jaar mag de voucher worden omgezet in tijd en worden gebruikt om verlof te sparen, of om eerder te stoppen met werken of om minder te kunnen werken.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt het resterende DI-budget evenals het al opgenomen DI-budget niet op de transitievergoeding in mindering. Het niet opgenomen DI-budget wordt uitbetaald tegen het tarief bijzondere beloningen.

De toekenning van een DI-budget hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

De uitbetaling van het DI-budget 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 25 Arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. 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 1.1.3, 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 6,75%. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,75% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 7 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 26 Ongevallenverzekering

De werkgever is verplicht voor het personeel een ongevallenverzekering af te sluiten of anderszins voorzieningen te treffen, met als verzekerde bedragen (bij een voltijd dienstverband) minimaal € 31.500 bij overlijden en € 63.000 bij blijvende algehele invaliditeit van de werknemer.

Als de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Afhankelijk van de vormgeving behoort de aanspraak of de eventuele uitkering geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen. Voor de behandeling van de aanspraak verwijs ik naar de paragrafen 21.1.6, 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 9.3.3, 11.2.3 en 17.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Artikel 27 Voorzieningen bij overlijden

Als een werknemer tijdens het werk of tijdens de reis van of naar het werk overlijdt, vergoedt de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar het woonadres in Nederland van betrokkene.

De vergoeding van kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot behoort tot het loon. De werkgever kan dit loon aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 28 Bedrijfsgezondheidszorg

De werkgever is verplicht eenmaal in de vijf jaren de werknemers van 30 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen om deel te nemen aan een Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en ook om het PAGO uit te breiden met een persoonlijk adviesgesprek over duurzame inzetbaarheid (adviesgesprek DIA). Dit gesprek moet resulteren in een persoonlijk actieplan voor de werknemer.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien 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 31 Vergoedingen en toeslagen

Als de werknemer schade lijdt tijdens de uitvoering van de hem opgedragen werkzaamheden zal de werkgever deze schade vergoeden tenzij deze schade elders is verzekerd.

De werkgever verstrekt om 18.00 uur een warme maaltijd wanneer de werktijd tot na 18.30 uur doorgaat en ten minste 8 uren is gewerkt incl. pauzes. Als dit niet mogelijk is, dan vergoedt hij de kosten van de maaltijd tot een maximum van € 15,60 onder overlegging van een bon.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is vrijgesteld als de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek.

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 32 Reiskostenvergoedingen

Als de werknemer voor woon-werkverkeer geen gebruik maakt van het openbaar vervoer maar van eigen vervoer, worden de kosten vergoed volgens een tabel.

De werknemer die als bestuurder van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel optreedt, krijgt de gehele duur van de reis vergoed.

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 € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 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 reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 33 Tegemoetkoming aanvullende zorgverzekering

De werkgever vergoedt netto € 100 per verzekerde werknemer per jaar als tegemoetkoming voor een aanvullende zorgverzekering onder jaarlijkse overlegging van de verzekeringspolis aan de werkgever. De tegemoetkoming geldt ongeacht de omvang van het dienstverband. Dit betreft een minimumregeling; de werkgever kan in positieve zin voor de werknemer hiervan afwijken.

De tegemoetkoming in de kosten van een aanvullende zorgverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze tegemoetkoming aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 36 Cursussen op verzoek van de werkgever

De cursuskosten van cursussen die de werknemer op verzoek van de werkgever volgt komen geheel voor rekening van de werkgever. Als de werknemer niet voldoende inzet toont kan de werkgever de cursuskosten voor maximaal 50% verhalen op de werknemer.

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. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding of verstrekking 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 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 37 Cursussen op verzoek van de werknemer

De cursuskosten van cursussen die de werknemer op eigen verzoek en na goedkeuring van de werkgever volgt, komen voor 50% voor rekening van de werkgever. De werkgever kan maximaal 50% van zijn bijdrage verhalen op de werknemer als deze zich niet voldoende inzet. De werkgever kan zijn bijdrage op de werknemer verhalen als deze het dienstverband verbreekt.

Ik verwijs naar hetgeen ik bij het voorgaande artikel heb vermeld.

Artikel 41 Verzekering van het ANW-hiaat

Als door werknemers wordt gekozen voor verzekering van het ANW-hiaat, zal de werkgever zijn medewerking verlenen aan de inning en afdracht van de premie. De premie voor de verzekering komt voor rekening van de werknemer.

De premie voor deze door de werknemer afgesloten verzekering van het ANW-hiaat komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen.

---0---