



Koninklijke HIBIN

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

4 mei 2022

Onze referentie

Caο Groothandel in
Bouwmaterialen/522

Betreft: Beoordeling caο Groothandel in Bouwmaterialen 2021 / 2022

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de caο voor de Groothandel in Bouwmaterialen, zoals deze voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 is overeengekomen. In het besluit van 15 november 2021 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de caο algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2022.

De bepalingen in deze caο 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 indien en 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 caο-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 caο-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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

4 mei 2022

Onze referentie

Cao Groothandel in
Bouwmaterialen/522

Hoofdstuk 2 Salaris

2.10 Salarisoverzicht

In dit artikel worden een aantal onderdelen benoemd die op het salarisoverzicht gespecificeerd staan.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

2.11 Jaaropgave

Een keer per jaar ontvangt de werknemer een schriftelijk of digitaal overzicht van zijn salaris en de daarop ingehouden belastingen en premies in het voorgaande jaar.

Op de jaaropgave moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 15 van het Handboek.

Hoofdstuk 3 Toeslagen

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 toeslag kan in geld of vrije tijd uitbetaald worden.

Een vergoeding voor werken op ongebruikelijke werktijden en overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag) behoort tot het loon voor de loonheffingen. 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.

Als de werkgever de toeslag voor werken op ongebruikelijke tijden of overwerkloon 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.

3.6 Vakbondscontributie

De werkgever brengt op verzoek van de werknemer zijn vakbondscontributie in mindering op het brutoloon.

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

Hoofdstuk 4 Bijdragen en uitkeringen

4.3 Uitkering bij overlijden

Bij het overlijden van een werknemer betaalt de werkgever een uitkering van drie maal 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.

Hoofdstuk 5 Werk en Werktijden

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 duurzame inzetbaarheidsanalyse**

De werkgever kent twee seniorenregelingen. 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 centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/ .

Hoofdstuk 7 Verlof

De werknemer kan gebruik maken van verschillende vormen van verlof, zoals ziekteverlof, bijzonder verlof, wettelijk verlof, scholingsverlof of verlof voor religieuze verplichtingen.

Aanspraken op verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon en calamiteiten verlof gelden als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Hoofdstuk 9 Sociaal en Veilig

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

Een werknemer van 50 jaar en ouder mag zich eenmaal in de drie jaar door een arts van de Arbo-dienst via een PAGO laten onderzoeken. Een werknemer van 35 jaar en ouder mag zich eenmaal in de vijf jaar door een arts van de Arbo-dienst via een PAGO laten onderzoeken.

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.

9.3 **Scholing**

Werknemers die zich willen laten adviseren over hun loopbaan binnen of buiten de onderneming, kunnen eenmaal in de vijf jaar een loopbaanadvies aanvragen.

Een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

4 mei 2022

Onze referentie

Cao Groothandel in
Bouwmaterialen/522

22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met 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 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 kostenvergoeding 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 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

4 mei 2022

Onze referentie

Cao Groothandel in
Bouwmaterialen/522