



## Grote ondernemingen Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO  
Doorkiesnummer  
Mobielnummer

Datum  
11 maart 2022  
Uw kenmerk

Kenmerk  
KG CAO/22/Beoordeling CAO  
Houthandel 2020-2022

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Koninklijke Vereniging van  
Nederlandse Houtondernemingen

Betreft  
CAO Houthandel 2020-2022, algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2022

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 20 januari 2022, gepubliceerd in de Staatscourant van 24 januari 2022, nr. 1794, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor de Houthandel algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 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 ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl), onder "Coronavirus". 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 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 bovenvermeld doorkiesnummer of mailen naar [od.kingma@belastingdienst.nl](mailto:od.kingma@belastingdienst.nl).

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## **Algemeen**

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

### **Artikel 2 Definities**

*De begrippen “loon”, “werkgever” en “werknemer” worden hier gedefinieerd en afgebakend.*

Loon is alles wat een werknemer krijgt op grond van zijn dienstbetrekking. Daarnaast zijn de loonheffingen van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

De definities in de cao sluiten dus niet geheel aan bij de fiscale definities.

### **Artikel 10 Sociaal beleid in de onderneming**

*Dit artikel kent een bepaling over 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 12 Ongevallenverzekering**

*Indien er in een onderneming een regeling is voor het vervoer van werknemers dan dient voor elke daarbij betrokken auto een ongevallenverzekering met een bepaalde minimale dekking te zijn afgesloten voor alle inzittenden inclusief de bestuurder.*

Als de werkgever een levensverzekering 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 13 Specificatie inkomen en inhoudingen**

*De werkgever verstrekt bij iedere loonbetaling een loonstrook aan de werknemer en eenmaal per jaar een jaaropgaaf.*

Zowel voor de loonstrook als voor de jaaropgaaf gelden fiscale eisen. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

**Afdeling II****Werknemers in vast en tijdelijk dienstverband**

*Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers die bepaalde en onbepaalde tijd in dienst zijn genomen.*

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 3 (cumulatieve) 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 17****Aanvang en einde van de dienstbetrekking**

*Dit artikel hoofdstuk kent bepalingen over proeftijd, opzegging en ontslag.*

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2 en 2.3 van het Handboek. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

**Artikel 24****Kostenvergoedingen**

*Dit artikel regelt diverse vergoedingen voor de volgende categorieën: kleding en schoeisel, reiskosten, verblijfkosten, kosten van verplichte chauffeursopleiding, gereedschap, bedrijfshulpverleners-cursus, en reiskosten bezoek Arbodienst. Er vindt ook indexerings plaats.*

Werkkleding/schoeisel

Als kleding (waaronder mede begrepen schoeisel) 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;
- 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.

Reiskosten

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.

#### Verblijfkosten

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. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

#### Gereedschap

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap 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 cafetarieregeling.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

#### Bedrijfshulpverlener-cursus

Arbovoorzieningen (zoals bedrijfshulpverlening) 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 cafetarieregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

#### Indexering

Indexering van vergoedingen is niet (zonder meer) acceptabel. De werkgever moet het bedrag van de vrijstellingen en de kosten altijd aannemelijk kunnen maken. Dat geldt ook voor werkgevers en cao-partijen die vergoedingen willen verhogen op basis van een index. Ik verwijs hierbij voor vaste vergoedingen naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

### **Artikel 26**

### **Regenverlet en gereedschapsvergoeding bosarbeid**

*Een bosarbeider krijgt een toeslag van 1% op het inkomen voor het gebruik van eigen gereedschap. In geval van een eigen motorkettingzaag wordt de tegemoetkoming berekend op basis van werkelijke kosten.*

Voor de motorkettingzaag verwijs ik naar hetgeen ik hiervoor heb opgemerkt onder artikel 24 ten aanzien van gereedschap. Voor de overige vergoedingen geldt dat deze behoren tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoedingen aanwijzen als eindheffingsloon.

**Artikel 27 Overwerk**

*Dit artikel geeft regels over overwerk.*

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als een werknemer een beloning geniet voor arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur dan is dat overwerk. 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.

**Artikelen 31 en 32 Verrekening vakantie bij ontslag en vakantietoeslag**

De vakantietoeslag (of een voorschot erop) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Hetzelfde geldt voor een vergoeding bij ontslag wegens te weinig genoten vakantiedagen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

**Artikel 34 Opleidingen**

*In dit artikel staan regels met betrekking tot opleidingen.*

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.

**Artikel 35 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, overlijden, verkort werken en onwerkbaar weer**

*Dit hoofdstuk kent bepalingen over loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Ook worden regels gesteld ingeval van overlijden van de werknemer.*

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO- dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, 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%. Dit is ook zo 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 bijdrage Zvw in van 5,50%.

In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

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 37

### CAO à la Carte

*De werkgever mag, in overleg met en met instemming van de werknemer, een regeling treffen met betrekking tot de uitruil van arbeidsvoorwaarden. De uit verkoop van de vakantiedagen beschikbare gelden worden aangewend voor extra aanspraken (vervroegd) ouderdomspensioen, een fietsregeling of bijdragen voor een auto van de werkgever.*

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/>).

## Bijlage VII

### Stageregeling

*Om een stage tot zijn recht te laten komen zijn concrete afspraken nodig tussen werkgever en werknemer. In deze bijlage worden enkele onderwerpen opgesomd waaraan aandacht besteed zou moeten worden.*

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 loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 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: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Voor wat betreft de ongevallenverzekering verwijs ik naar hetgeen ik hiervoor bij artikel 12 heb opgemerkt.