



Koninklijke CBM  
T.a.v.  
Postbus 100  
2100 AC HEEMSTEDÉ

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
www.belastingdienst.nl

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**  
17 augustus 2023

Betreft:  
Beoordeling cao Interieurbouw en Meubelindustrie op fiscale aspecten

**Onze referentie**  
TM230817-CaoInterieur

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Interieurbouw en Meubelbedrijven, zoals deze voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

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 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 mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

# Bijlage, beoordeling Cao Interieurbouw en Meubelindustrie op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf  
Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
17 augustus 2023

**Onze referentie**  
TM230817-CaoInterieur

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.

## Artikel 11 Arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel moet in de arbeidsovereenkomst staan of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is. Als dit niet in de arbeidsovereenkomst staat geldt, voor de toepassing van de cao, dat de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft.

Voor de loonheffingen is het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd 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.

Het in artikel 11 van de cao opgenomen rechtsvermoeden heeft geen fiscale doorwerking. Dit betekent dat als uit de arbeidsovereenkomst niet blijkt dat deze voor onbepaalde tijd is, de hoge AWF-premie van toepassing is.

## Artikel 18 Loonstrook

Volgens dit artikel moet iedere loonstrook tenminste bepaalde, in het artikel vermelde, informatie bevatten. Daarnaast schrijft het artikel voor dat de werkgever de werknemer elk jaar een jaaropgave verstrekt.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek. Voor de gegevens die de jaaropgave moet bevatten verwijs ik naar hoofdstuk 15 van het Handboek.

## Artikel 20 Uitzendkracht

Volgens dit artikel moeten uitzendkrachten hetzelfde loon ontvangen als vergelijkbare werknemers.

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 28 Vakbondscontributie**

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, jaarlijks recht op een vergoeding van € 60 voor vakbondscontributie.

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

## **Artikel 29 Thuiswerkvergoeding**

Volgens dit artikel heeft de werknemer die thuis werkt recht op een onbelaste vergoeding van € 2 per dag.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,15 per werkdag. Bij samenloop op één werkdag van een thuiswerkvergoeding en een vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is het niet mogelijk om beide vergoedingen voor die dag onder een gerichte vrijstelling te brengen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek en naar de fiscale aspecten van artikel 30 van de cao.

## **Artikel 30 Reis- en verblijfskosten**

Volgens het derde lid van dit artikel ontvangt de werknemer die zijn eigen auto gebruikt om naar een klus te gaan een kilometervergoeding van € 0,35 bruto. Volgens het vierde lid van dit artikel betaalt de werkgever de reis- en verblijfskosten van de werknemer die naar een klus moet. Een chauffeur of rijder van een bepaalde vrachtwagen ontvangt alleen een vergoeding voor verblijfskosten en niet voor reiskosten.

### 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 € 0,21 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.

### Verblijfskosten

Een vergoeding voor verblijfskosten is, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek. Als de werkgever de verblijfskosten niet aannemelijk kan maken, kan hij de vergoeding desgewenst aanwijzen als eindheffingsloon.

## **Artikel 32 Vergoedingen voor kleding en gereedschap**

Volgens het eerste lid van dit artikel zorgt de werkgever voor kleding en gereedschap voor het werk. Volgens het tweede lid ontvangt de werknemer die zelf gereedschap en kleding moet kopen daarvoor per week een vergoeding van € 2,50 respectievelijk € 2,00. Volgens het derde lid verzekert de werkgever, onder

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
17 augustus 2023

**Onze referentie**  
TM230817-CaoInterieur

voorwaarden, door de werknemer zelf gekochte kleding en gereedschappen tegen brand.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep CAO  
Kantoor Almelo

### Kleding

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

**Datum**  
17 augustus 2023

**Onze referentie**  
TM230817-CaoInterieur

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.

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

Wellicht ten overvloede merk ik op dat de *vergoeding* voor kleding dus tot het loon voor de loonheffingen behoort, tenzij het door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding betreft.

### 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 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.

### Verzekering

De waarde van de brandverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij en voor zover die verzekering gericht vrijgestelde, door de Arbeidsomstandigheden voorgeschreven kleding betreft.

## **Artikel 63      Periodiek medisch onderzoek (PMO)**

Volgens het derde lid van dit artikel is de werkgever verplicht de werknemer elke 3 jaar een uitgebreid medisch onderzoek (PMO) met de mogelijkheid voor een fysieke check aan te bieden ter bevordering van zijn gezondheid.

De vergoeding of verstrekking van een 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 waarden als het PMO in hoofdzaak (70% of meer) uit een PAGO bestaan.

Voor meer informatie verwijst ik naar het standpunt van de Belastingdienst zoals gepubliceerd op de website <https://kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg204202229-preventief-medisch-onderzoek-onbelast/>.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
17 augustus 2023

**Onze referentie**  
TM230817-CaoInterieur

## **Artikel 75 Tegemoetkoming studiekosten**

Volgens het negende lid van dit artikel komen werknemers die een BBL-opleiding volgen mogelijk in aanmerking voor een regeling die een tegemoetkoming in de studiekosten geeft. Deze regeling wordt uitgevoerd door het Expertisecentrum Meubel (EMC). De cao verwijst de werknemer naar EMC.

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 verwijst ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Voor zover geen gerichte vrijstelling van toepassing is, is niet het ECM maar de werkgever inhoudingsplichtige. Als de werknemer rechtstreeks een - te belasting - vergoeding of verstrekking van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijst naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek. De werkgever kan de vergoeding eventueel ook als eindheffingsloon aanwijzen.

## **Artikel 79 Scholingsplan**

Volgens dit artikel kan de werkgever, onder voorwaarden, voor één of meer werknemers, bij het ECM een scholingsplan indienen. Als het ECM dat plan accepteert betaalt het ECM een deel van de kosten van de opleiding. Als het ECM de kosten niet betaalt dan moet de werkgever de kosten van de opleiding zelf betalen.

Ik verwijst naar de fiscale aspecten bij artikel 75 van de cao.

## **Artikel 83 Loondoorbetaling bij ziekte**

Volgens dit artikel betaalt de werkgever tijdens ziekte loon door.

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 verwijst 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 verwijst naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,68%. 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 5,43%.

## **Artikel 88 Overlijdensuitkering**

Dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering.

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 89      Ongevallenverzekering**

Volgens dit artikel moet de werkgever een ongevallenverzekering voor de werknemer afsluiten.

Als een 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 fiscale gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

17 augustus 2023

**Onze referentie**

TM230817-CaoInterieur