

## Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

---

Technisch Bureau Bouwnijverheid

Postbus 1128  
3840 BC Harderwijk

**Midden- en  
kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**  
15 februari 2019

**Onze referentie**  
TM190215-caoB&I

Betreft:  
Beoordeling CAO Bouw & Infra op fiscale aspecten

Geachte mevrouw,

Via internet heb ik kennis genomen van de CAO Bouw & Infra (versie 11 juli 2018), zoals deze voor de periode van 1 april 2018 tot en met 31 december 2019 overeen is gekomen.

Bepalingen van 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 2019. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

## **Bijlage, beoordeling CAO Bouw & Infra 2019\* op fiscale aspecten** (\* versie 11 juli 2018)

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Datum**

15 februari 2019

**Onze referentie**

TM190215-caoB&I

### **Artikel 1 Werkgever en werknemer**

*De cao hanteert eigen definities van de begrippen werkgever en werknemer.*

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

Het Handboek beschrijft de fiscale gevolgen voor verschillende situaties. Zo gaat paragraaf 1.1.6 in op de Wet deregulering arbeidsrelaties (DBA) en hoofdstuk 16 op arbeidsrelaties met, onder meer, (hulpen van) aannemers van werk.

### **Artikel 6 Uitzendarbeid en inleen uitzendkrachten**

*Het inlenende bouwbedrijf mag in beginsel alleen gebruik maken van SNA gecertificeerde uitzendbureaus.*

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 16.19 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

### **Artikel 16 Intredekeuring**

*Er kan sprake zijn van een verplichte intredekeuring.*

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 68 van de cao.

### **Artt. 20a en 20b Transitievergoeding**

*Bij beëindiging van het dienstverband mag de werkgever, onder voorwaarden, bepaalde investeringen in duurzame inzetbaarheid met de transitievergoeding verrekenen.*

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Zolang binnen de dienstbetrekking sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid kan de werkgever eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing of outplacement als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets), 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

## **Artikel 22 Overlijdensuitkering**

Midden- en kleinbedrijf

*Als de werknemer overlijdt ontvangen zijn nagelaten betrekkingen een uitkering ter grootte van het loon over de periode van de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.*

Kantoor Almelo

**Datum**

15 februari 2019

**Onze referentie**

TM190215-caoB&I

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

## **Artikel 28 Spaarurenmodel bouwplaatswerknemers**

*Bouwplaatswerknemers kunnen worden verplicht bijvoorbeeld 80 uren per kalenderjaar op te bouwen door middel van overwerk en/of inleg van reisure. Over de dagen dat de werkgever deze opgebouwde spaaruren inzet, is hij geen loon meer verschuldigd.*

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 47b van de cao.

## **Artikel 34 Bereikbaarheidsdienst bouwplaatswerknemers**

*Werknemers krijgen voor bereikbaarheidsdiensten een vergoeding.*

De vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 38 Kort verzuimverlof**

*De werknemer krijgt onder voorwaarden onbetaald kort verzuimverlof.*

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon. Calamiteitenverlof geldt als geclausuleerd verlof. Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 5.7.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek.

## **Artt. 42b en 42c Garantielonen leerling-werknemers**

*Bouwplaatswerknemers die een BBL 2- of BBL 3-opleiding volgen krijgen hun schooldag niet betaald. Op grond van artikel 65 lid 4 van de cao blijft sprake van een contractueel overeengekomen arbeidsduur van 40 uur per week.*

De schooldag behoort tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt" als de werknemer over een schooldag geen loon ontvangt. Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoepping en het maximumpremieloon. Ik verwijs naar paragraaf 5.7.2 van het Handboek.

## **Artikel 46a Vakantietoeslag voor bouwplaatswerknemers**

*De werkgever stort de vakantietoeslag in het Tijdsparfonds.*

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 47b van de cao.

## **Artikel 47a**                      **Individueel budget**

*Iedere werknemer beschikt over een individueel budget. Dit budget wordt opgebouwd over de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen, de roostervrije dagen en kortverzuimdagen. Bouwplaatsmedewerkers hebben per kalenderjaar recht op 18 en Uta-werknemers op 13 van dergelijke verlofdagen. Het individueel budget bestaat ook uit vakantietoeslag, compensatie voor vervallen scholingsdagen, levensloopbijdrage, compensatie afbouw seniorendagen en afbouw vermindering cao-fondsen. Het individueel budget is voor werknemers vrij besteedbaar. De hier genoemde verlofaanspraken zijn niet naar een volgend kalenderjaar overdraagbaar.*

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 47b van de cao.

## **Artikel 47b**                      **Tijdsparfondsen voor bouwplaatswerknemers**

*De werkgever stort per loonperiode na inhouding van loonheffing de bijdrage aan het individueel budget op een individuele rekening in het tijdsparfonds alsmede, geormerkt, de tegenwaarde van inverdiend overwerk en reizen. De werknemer kan altijd tussentijds geld van zijn rekening opnemen.*

Ik verwijs naar de bij de beoordeling van de cao Bouw & Infra 2016/2017 gevoegde overeenkomst over het Tijdsparfonds ([https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/cao\\_bouw\\_infra\\_2016\\_2017\\_on6621z1ed.pdf](https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/cao_bouw_infra_2016_2017_on6621z1ed.pdf)).

## **Artikel 47c**                      **Tijdsparfondsen voor uta-werknemers**

*UTA-werknemers kunnen – vrijwillig – aan het tijdsparfonds deelnemen. UTA-werknemers die niet aan het tijdsparfonds deelnemen krijgen de bedragen die op grond van artikel 47a van de cao uit het individueel budget voortvloeien, gelijktijdig met het loon uitbetaald.*

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 47b van deze cao en naar de Toelichting VCR 2016. Voor UTA-werknemers die aan het Tijdsparfonds deelnemen rekent de werkgever met 13 (in plaats van 18) vrije dagen. Voor UTA-werknemers die niet aan het Tijdsparfonds deelnemen breekt het loontijdvak bij elke vrije dag die zij opnemen, tenzij sprake is van een wettelijke verlofdag. De bepalingen uit de overeenkomst over het Tijdsparfonds zijn voor deze groep werknemers niet van toepassing.

## **Artikel 48**                      **Overgangsregeling levensloopregeling**

*Onder voorwaarden kunnen werknemers aan een levensloopregeling deelnemen.*

Ik verwijs naar hoofdstuk 22 van het Handboek.

## **Artikel 49**                      **Wijze van loonbetaling bouwplaatswerknemers**

*De werkgever moet de werknemer bij elke loonbetaling een specificatie verstrekken.*

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 10 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

15 februari 2019

**Onze referentie**

TM190215-caoB&I

## **Artikel 50**

### **Reiskostenvergoeding bouwplaatswerknemers**

Midden- en kleinbedrijf

*Onder voorwaarden heeft de werknemer recht op een reiskostenvergoeding.*

Kantoor Almelo

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 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

**Datum**

15 februari 2019

**Onze referentie**

TM190215-caoB&I

Het maximum van € 0,19 per kilometer geldt ook voor werknemers die carpoolen en dat volledig zelf regelen. Als de werkgever het carpoolen organiseert is sprake van vervoer vanwege de werkgever en gelden andere regels. Ik verwijs naar de paragrafen 21.8 en 21.9 van het Handboek.

## **Artikel 51**

### **Reisurenvergoeding bouwplaatswerknemers**

*Onder voorwaarden heeft de werknemer recht op een reisurenvergoeding. De werkgever legt de gereden kilometers en de reisurenvergoeding schriftelijk vast.*

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 52**

### **Chauffeurstoelage bouwplaatswerknemers**

*Onder voorwaarden heeft de werknemer die meerijders mee moet nemen recht op een chauffeurstoelage.*

De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 53**

### **Schadevrij rijden bouwplaatswerknemers**

*Onder voorwaarden ontvangt de werknemer een premie en een bonus.*

De premie en de bonus behoren tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 54**

### **Reis-, verblijf- en verhuiskostenvergoeding uta-werknemers**

*Onder voorwaarden heeft de werknemer recht op een vergoeding van reis-, verblijf- en verhuiskosten.*

Voor de fiscale gevolgen van de reisvergoeding verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 50 van de cao. Voor de fiscale gevolgen van een verblijfkostenvergoeding verwijs ik naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek. Een verhuiskostenvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. In dat geval mag de werkgever, naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel, maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

## Artikel 55

### Vergoeding bouwplaatswerknemers bij verafgelegen werken

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

*Onder voorwaarden komen de kosten van voeding, huisvesting en verdere noodzakelijke verblijfkosten voor rekening van de werkgever. Daarnaast hebben werknemers die werkzaamheden verrichten die onderhevig zijn aan hoog en laag water als gevolg van eb en vloed, onder voorwaarden, recht op een toeslag van € 3,87 per nacht.*

**Datum**

15 februari 2019

**Onze referentie**

TM190215-caoB&I

Voor de fiscale gevolgen van de verblijfkosten verwijs ik naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek. Voor de volledigheid merk ik op dat de fiscale gevolgen van huisvesting mede afhankelijk zijn van de fiscale kwalificatie van die huisvesting (zie paragraaf 20.2.7 van het Handboek) en van de plek waar maaltijden worden genuttigd (zie paragraaf 20.3.1 van het Handboek).

## Artikel 56

### Vergoeding werkkleding en gereedschap bouwplaatswerknemers

*De werknemer heeft recht op persoonlijke beschermingsmiddelen en, onder voorwaarden, op (vergoedingen voor) kleding en gereedschap.*

Voor de fiscale gevolgen van beschermingsmiddelen verwijs ik naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Voor de fiscale gevolgen van kleding geldt het volgende. Als kleding 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 deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheidscriterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheidscriterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

## **Artikel 57 Toeslag steenzetters**

*Onder voorwaarden krijgen steenzetters een toeslag van € 7,91 per week.*

De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artt. 58a en 58b EHBO/BHV-vergoedingen**

*De werknemer heeft, onder voorwaarden, recht op vergoeding van kosten die samenhangen met het volgen van een EHBO- of BHV-cursus.*

Dergelijke vergoedingen zijn gericht vrijgesteld als zij in redelijkheid deel uitmaken van het arboplan. Voor de volledigheid merk ik op dat een eventuele diplomabonus of -toeslag tot het loon voor de loonheffingen behoort.

## **Artikel 59 Ziektekostenverzekering**

*De werknemer heeft, onder voorwaarden, recht op een bijdrage van € 12,50 per maand in de premie van zijn ziektekostenverzekering.*

Deze bijdrage behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 60 Fiscaalvriendelijke betaling vakbondscontributie**

*De werknemer heeft, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van € 50 netto per jaar in de kosten van zijn vakbondscontributie.*

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan de heffing voor zijn rekening nemen.

## **Artikel 61 Loopbaanbeleid**

*Van elke werknemer wordt verwacht dat hij eenmaal in de vier jaar deelneemt aan een Duurzame Inzetbaarheids Analyse (DIA). Een DIA leidt tot een onafhankelijk advies over wat de werknemer kan doen om gemotiveerd en gezond te kunnen blijven deelnemen aan het arbeidsproces. Volandis roept de werknemer op om aan de DIA deel te nemen. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om daar aan deel te nemen. Investeringen in duurzame inzetbaarheid die voortvloeien uit dit advies worden gefinancierd uit het individueel budget waarover werknemers de beschikking hebben. Afhankelijk van de individuele situatie kan er sprake zijn van cofinanciering door de werkgever of door de bedrijfstak.*

Dit artikel heeft meerdere fiscale aspecten.

### DIA

De (waarde van de) DIA als zodanig 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 DIA integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een DIA mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

15 februari 2019

**Onze referentie**

TM190215-caoB&I

### Financiering uit individueel budget

Als een werknemer zijn individueel budget aanwendt om investeringen in zijn duurzame inzetbaarheid te financieren heeft dat geen gevolgen voor de loonheffingen. Feitelijk besteedt de werknemer reeds genoten (dus netto)loon.

### Co-financiering door de werkgever of door de bedrijfstak

Voor zover sprake is van co-financiering door de werkgever of door de bedrijfstak is in beginsel sprake van loon voor de loonheffingen. De werkgever moet de verschuldigde loonheffing inhouden en afdragen, ook voor zover de financiering via de bedrijfstak verloopt. Mogelijk kan de werkgever gebruik maken van gerichte vrijstellingen. Doorgaans is het dan wel noodzakelijk dat de werkgever het loon als eindheffingsloon aanwijst. Ik verwijs naar paragraaf 8.1.3 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

15 februari 2019

**Onze referentie**

TM190215-caoB&I

## **Artt. 62a en 62b Scholing**

*De werknemer heeft recht op functionele bijscholing. De kosten komen voor rekening van de werkgever.*

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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

## **Artikel 67 Stageregeling voor de Bouw**

*Ten aanzien van bepaalde stagiairs moet de werkgever de Stageregeling voor de Bouw toepassen.*

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 16.10 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/>).

## **Artikel 68 Pakket preventiezorg**

*Alle werknemers en werkgevers in de bouw hebben recht op een individuericht pakket aan preventiezorg. Dit pakket wordt uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten die een samenwerkingsverband hebben gesloten met Vollandis.*

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.



**Artikel 73, lid 7****Loondoorbetaling door Garantiefonds**

Midden- en kleinbedrijf

*Als de werkgever, ondanks zijn verplichting daartoe, het loon van de werknemer niet doorbetaalt, kan die verplichting op aanvraag van de werknemer worden overgenomen door het Garantiefonds Loondoorbetaling bij Vorst.*

Kantoor Almelo

**Datum**

15 februari 2019

**Onze referentie**

TM190215-caoB&amp;I

Het Garantiefonds dient de van belang zijnde gegevens alsmede het burgerservicenummer van de werknemer schriftelijk mede te delen aan de werkgever. De werkgever is de inhoudingsplichtige en is premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw verschuldigd. Ik verwijs naar paragraaf 4.4.2 van het Handboek.

**Artikel 75****Voorziening bij ongeval**

*De werknemer heeft bij overlijden of bij blijvende invaliditeit door een ongeval in diensttijd of tijdens woon-werkverkeer, recht op een bruto uitkering.*

Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen. De uitkering zelf behoort in beginsel wel tot het loon. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Ik merk op dat over de uitkering bij overlijden geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn en dat een eenmalige uitkering bij overlijden tot maximaal driemaal het loon over een maand gericht is vrijgesteld. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 22 van de cao en naar de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek. Mogelijk is ter zake van de uitkering sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking of van loon van nabestaanden; ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 7.3.3, 9.2.3 en 15.2.7 van het Handboek.

**Artikel 76****Loondoorbetaling bij ziekte**

*Bij de tweede en derde ziekmelding gedurende een kalenderjaar is de werkgever niet tot loondoorbetaling van de eerste ziektedag gehouden.*

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon. Ik verwijs naar paragraaf 5.7.2 van het Handboek.

**Artikel 79****Bonus bij re-integratie in het tweede ziektejaar**

*Als de werknemer re-integreert, bij zijn eigen of bij een andere werkgever, krijgt hij onder voorwaarden, van zijn eigen (of oorspronkelijke) werkgever, een eenmalige uitkering.*

Deze uitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever die de uitkering doet dient loonheffing in te houden en af te dragen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3 van het Handboek. Als de werknemer inmiddels bij een andere werkgever werkt, mag de (oorspronkelijke) werkgever mogelijk geen loonheffingskorting (meer) toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 23.1 van het Handboek.

**Artikel 81****Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten****Midden- en kleinbedrijf**

*Arbeidsongeschikte werknemers kunnen, onder voorwaarden, bij het Aanvullingsfonds Bouw & Infra een eindejaarsuitkering aanvragen.*

Kantoor Almelo

**Datum**

15 februari 2019

**Onze referentie**

TM190215-caoB&amp;I

In de regel zal de dienstbetrekking met de werkgever zijn beëindigd en is sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking. De instantie die de uitkering verstrekt is dan inhoudings- en afdrachtplichtig voor de loonheffing en de werkgeversheffing Zvw.

Als de arbeidsongeschikte werknemer nog (gedeeltelijk) in dienstbetrekking tot de (eigen) werkgever staat, is die werkgever inhoudingsplichtig. In voorkomende gevallen dient de andere instantie de werkgever in te lichten. Ik verwijs naar paragraaf 4.4.2 van het Handboek.

**Artt. 85a en 85b****Pensioen- en aanvullingsregelingen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

**Artikel 87****WGA-verzekering**

*De werkgever die niet is aangesloten bij bpfBouw is verplicht voor zijn werknemers een WGA-verzekering af te sluiten. De premie wordt gelijkelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer.*

Als de werkgever de WGA-premie 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 5.6.9. van het Handboek.