



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Bedrijfsraad voor het Motorvoertuigen- en  
Tweewielerbedrijf  
T.a.v.  
Waterveste 1a  
3992 DB HOUTEN

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

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**  
06

**E-mailadres**

**Datum**  
2 november 2021

Betreft:  
Beoordeling Cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf op fiscale aspecten

**Onze referentie**  
TM211102-CaoMvT

Geachte \_\_\_\_\_,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, zoals deze voor de periode van 1 november 2020 tot en met 31 maart 2022 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. 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 2021. 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 andere vragen over fiscale aspecten van al dan niet in de beoordeling genoemde cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis.

Ik verwijs u hiervoor naar de website van de Belastingdienst (zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>).

Als u naar aanleiding van deze brief vragen of opmerkingen heeft kunt u mij bereiken via 06-                    of per mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

2 november 2021

**Onze referentie**

TM211102-CaoMvT

## **Bijlage, beoordeling Cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2020-2022 op fiscale aspecten**

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

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave oktober 2021 (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.

**Datum**  
2 november 2021

**Onze referentie**  
TM211102-CaoMvT

### **Artikel 1            Werkgever**

### **Artikel 2            Werknemer**

Deze artikelen definiëren de begrippen werkgever en werknemer voor de toepassing van de cao.

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.

### **Artikel 4            Inleenkrachten**

Volgens dit artikel gelden diverse bepalingen van de cao eveneens voor inleenkrachten.

Inleen- of 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 14          Veiligheid**

Volgens dit artikel dient de werkgever, indien de werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, deze middelen aan de werknemer te verstrekken.

Arbovoorzieningen, zoals veiligheidsmiddelen, 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 22.1.9 van het Handboek

### **Hoofdstuk 2        Begin en einde dienstverband**

Dit hoofdstuk bevat bepalingen over in- en uitdiensttreding en de inhoud van de arbeidsovereenkomst.

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

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

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

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 ook op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek), op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek) en op de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie (zie paragraaf 17.2 van het Handboek).

**Datum**  
2 november 2021

**Onze referentie**  
TM211102-CaoMvT

### **Artikel 33 Overwerk en meerwerk**

Dit artikel bevat regels voor overwerk en meerwerk.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. 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.

### **Artikel 38 Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen**

Volgens dit artikel wordt van de door de werkgever aan de werknemer verstrekte bedrijfsmiddelen, zoals onder meer gereedschappen, een lijst opgemaakt welke de werknemer moet ondertekenen.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschappen is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. 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 noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

### **Artikel 39 Vergoeding van schade**

Volgens dit artikel kan de werkgever, onder voorwaarden, schade op de werknemer verhalen.

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 42 Ruilen**

Volgens dit artikel kan de werknemer bronnen (ADV-uren, vakantie-uren, toeslagen of andere financieringsbronnen) ruilen tegen doelen (geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen).

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.

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

**Datum**  
2 november 2021

**Onze referentie**  
TM211102-CaoMvT

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/>).

## **Artikel 51 Her-, om- en bijscholing**

Dit artikel regelt aspecten van her-, om- en bijscholing en bevat onder meer een terugbetalingsregeling.

Vergoedingen 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 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 57 Vakbondscontributie**

Dit artikel biedt de werknemer, onder voorwaarden, de mogelijkheid om loon te ruilen voor een vergoeding van vakbondscontributie.

Een vergoeding van vakbondscontributie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

## **Artikel 60 Betaling van overuren**

## **Artikel 62 Betaling van meeruren**

Deze artikelen bevatten regels voor de betaling van overuren en van meeruren.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 33 van de cao.

#### **Artikel 65            Betaling van reisen**

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een vergoeding voor reisen.

Wellicht ten overvloede merk ik op dat een vergoeding voor reisen tot het loon voor de loonheffingen behoort.

#### **Artikel 67            Vergoeding van reiskosten**

Dit artikel regelt het recht op vergoeding van 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.

#### **Artikel 68            Vergoeding van verblijfskosten**

Dit artikel regelt het recht op vergoeding van verblijfskosten.

Een vergoeding voor kosten van tijdelijk verblijf is, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

#### **Artikel 79            Te veel of te weinig opgenomen vakantie-uren**

Dit artikel regelt de afwikkeling van te veel of te weinig opgenomen vakantie-uren.

De verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

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.

#### **Artikel 88            Levensloopverlof**

Dit artikel betreft de opname van levensloopverlof.

Per 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deelnemer te worden aan een levensloopregeling. Bestaande deelnemers kunnen onder voorwaarden gebruik maken van overgangsrecht. Ik verwijs voor een uitvoerige toelichting naar hoofdstuk 24 van het Handboek.

#### **Artikel 91            Aanvullend invaliditeitspensioen**

Volgens dit artikel mag de werkgever de gedifferentieerde premie voor de WGA maximaal 50% verhalen op de werknemer.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

2 november 2021

**Onze referentie**

TM211102-CaoMvT

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) 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 7.5.9 van het Handboek.

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

**Datum**  
2 november 2021

**Onze referentie**  
TM211102-CaoMvT

#### **Artikel 94          Aanvulling van Salaris**

#### **Artikel 95          Reïntegratie**

Deze artikelen bevatten bepalingen over loondoorbetaling bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 7,00% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. 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 5,75%. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

#### **Artikel 97          Pensioenregeling**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

#### **Artikel 98          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.

De werkgever kan postuum loon op verschillende manieren in de loonadministratie verwerken. Ik verwijs naar paragraaf 17.2.7 van het Handboek.

#### **Artikel 103        EVC-toets**

Volgens dit artikel mag een werknemer die vijf jaar ervaring heeft in de functie eenmaal in de vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets ondergaan.

Een EVC-toets of loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die toets of 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 EVC-toets of loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

#### **Artikel 105        Generatiepact**

Dit artikel biedt de werknemer van 60 jaar of ouder de mogelijkheid om gebruik te

maken van een seniorenregeling. De kan, bijvoorbeeld, kiezen om 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur te gaan werken, tegen 80% van het oorspronkelijke salaris en pensioenopbouw op basis van 100% van het oorspronkelijke salaris.

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

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 26.7 van het Handboek.

**Datum**  
2 november 2021

**Onze referentie**  
TM211102-CaoMvT

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof direct voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU.

Echter, bij samenloop van bovenbedoelde verlofsoorten met een seniorenregeling kan wél een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op [centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/](http://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/).

Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

### **Artikel 105A      Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) vanaf 1 juli 2021**

Volgens dit artikel kunnen werknemers met een zwaar beroep maximaal 36 maanden voor de ingangsdatum toetreden tot de RVU.

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 26.7 van het Handboek.

Voor de jaren 2021 tot en met 2025 geldt, onder voorwaarden, een tijdelijke versoepeling van de RVU-eindheffing, de zogenoemde RVU-drempelvrijstelling. Ik verwijs naar de paragraaf 21.3.1.1 van het Handboek.



**Artikel 108 Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf**

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

De aparte cao waar dit artikel naar verwijst heb ik niet beoordeeld.

**Datum**  
2 november 2021

Voor de volledigheid merk ik het volgende op. Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen behoren in beginsel tot het loon. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering of verstrekking van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever hierover in te lichten. De werkgever moet dit als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek.

**Onze referentie**  
TM211102-CaoMvT

Krijgt de werknemer een uitkering of verstrekking via de werkgever uit het fonds, dan moet de werkgever dit als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering of verstrekking aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

**Artikel 111 Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf**

Deze stichting OOMT financiert en subsidieert de kosten van, kort gezegd, scholingsactiviteiten en werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten en (mogelijk aanstaand) werklozen et cetera.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 108 van de cao.