



Werkgevers Technische Groothandel
Postbus 82146
2508 EC Den Haag

**MKB
Kennisgroep cao**

Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Datum
3 augustus 2021

Onze referentie
cao Technische Groothandel
2020-2022

Betreft: beoordeling cao Technische groothandel 2020-2022 op fiscale aspecten

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 23 juni 2020 nr. 29134 heeft de Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao voor de Technische Groothandel 2020-2022 algemeen verbindend verklaard.

De 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.

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>).

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 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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

MKB
Kennisgroep cao

Datum
3 augustus 2021

Onze referentie
cao Technische Groothandel
2020-2022

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2021 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

MKB
Kennisgroep cao

Datum
3 augustus 2021

Onze referentie
cao Technische Groothandel
2020-2022

Artikel 21 – 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 22 – Onkostenvergoedingen

Volgens dit artikel vergoedt de werkgever aan de werknemer alle kosten die de werknemer uit hoofde van de functie feitelijk heeft gemaakt.

Vergoedingen van kosten die in het kader van de dienstbetrekking zijn gemaakt behoren in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Voor een aantal vergoedingen bestaat een gerichte vrijstelling. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 23 – Handelsvertegenwoordiging

Volgens het derde lid is de werkgever verplicht voor het voertuig dat hij aan de handelsvertegenwoordiger ter beschikking stelt, een ongevallenverzekering af te sluiten.

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 31 – Salarisbetaling

Op de loonstrook moeten meer gegevens staan dan volgens de cao het geval is. Ik verwijs naar Stap 12 van het Handboek.

Vanaf 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking getreden. De hoogte van de WW-premiedifferentiatie wordt met ingang van de WAB bepaald naar de aard van het dienstverband.

Het is verplicht voor de werkgever om op de loonstrook het aantal contracturen en de aard van het dienstverband (flex-, oproep-, bepaalde of onbepaalde tijd contract) te vermelden.

Artikel 36, 37, 38, 40 en 41 – Diverse toeslagen, ploegendienst zondagarbeid en arbeid op feestdagen.

De vergoeding voor werken tussen bepaalde uren, ploegendienst en op een zon- of feestdag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 42 – Overwerk

Volgens dit artikel kan de werkgever overwerk vergoeden in geld of in vrije tijd.

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.

Als de werkgever 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 de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 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.

Artikel 49 – Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

De 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 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 7,00%. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 7,00% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,75%. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 52 – Uitkering bij overlijden

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 56 – CAO à la Carte

De werkgever kan in overleg met de werknemer een zogenoemde cafetariaregeling treffen. De werknemers kunnen bovenwettelijke vakantiedagen, de vakantietoeslag en gratificaties als bron inzetten. De mogelijke doelen zijn: aankoop van verlofdagen, een aanvullende pensioen- of individuele lijfrenteverzekering, studiefaciliteiten en premies voor collectieve bedrijfsverzekeringen.

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

MKB
Kennisgroep cao

Datum
3 augustus 2021

Onze referentie
cao Technische Groothandel
2020-2022

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/>).

Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van de cafetariaregeling kan hij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 69 – Vakbondscontributie

De werkgever biedt de werknemer de faciliteit voor uitrui van brutoloon tegen een vergoeding van de 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.

Bijlage 4 – Kaderregeling thuiswerken

De minimale voorwaarden voor het thuiswerken zijn onder meer goede (werk)afspraken. Hierbij komen in elk geval aan de orde de vergoeding van zakelijke kosten in verband met het thuiswerken en de aan de thuiswerker ter beschikking gestelde faciliteiten en infrastructuur.

Sommige fiscale voorzieningen vereisen de aanwezigheid van een werkplek. Of sprake is van een werkplek hangt soms van de specifieke voorziening af. Voor de meeste voorzieningen geldt als werkplek elke plaats waar een werknemer werkt en waarvoor zijn werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk is. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.1 van het Handboek.

Bij een voorziening in de werkruimte in de woning van uw werknemer geldt een onderscheid tussen arbovoorzieningen en niet-arbovoorzieningen.

Bij arbovoorzieningen gaat het om voorzieningen die voortvloeien uit de arbovoorschriften die passen binnen uw arbeidsomstandighedenbeleid. Deze voorzieningen vallen onder de gerichte vrijstellingen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

**MKB
Kenniscgroep cao**

Datum
3 augustus 2021

Onze referentie
cao Technische Groothandel
2020-2022

Bij niet-arbovoorzieningen kwalificeert de werkruimte alleen als werkplek als de werkgever aan kan tonen dat aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning;
- waarover alleen de werkgever op basis van een reële (zakelijke) huurovereenkomst beschikt;
- waarin de werknemer feitelijk werkzaamheden verricht.

Onder een aantal specifieke voorwaarden zijn bepaalde niet-arbovoorzieningen voor een werkplek in de woning van de werknemer gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.8 van het Handboek.

MKB
Kennisgroep cao

Datum
3 augustus 2021

Onze referentie
cao Technische Groothandel
2020-2022