



Secretaris van cao-partijen Afbouw

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Eindhoven  
Grote Ondernemingen

Karel de Grotelaan 4  
5616 CA Eindhoven  
Postbus 90056  
5600 PJ Eindhoven  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

27 mei 2021

**Behandeld door**

**Onze referentie**

KG CAO/2020-516

Betreft: Beoordeling Cao Afbouw 2020-2021 op fiscale aspecten

Geacht

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Afbouw zoals deze voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 geldt. Deze cao (versie 12 mei 2020) 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 ontlenen 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

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Eindhoven  
Grote Ondernemingen

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2020-516

## **Cao Afbouw, zoals van kracht vanaf 1 januari 2020**

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave maart 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.

### **Artikel 1 Definities werkgever, werknemer**

Dit artikel bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. De cao beschouwt onder anderen stagiairs en vakantiewerkers niet als 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.

Voor de volledigheid merk ik op dat de Wet op de loonbelasting 1964 een ruime(re) omschrijving van het begrip werknemer kent.

#### Vakantiewerkers

Vakantiewerkers zullen voor deze wet al snel als werknemer kwalificeren, waarbij de werkgever, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling mag toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 18.16 van het Handboek.

#### Stagiairs

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/>).

### **Artikel 5 Uitzendkrachten**

Volgens dit artikel moet de werkgever zich ervan vergewissen dat voor uitzendkrachten die hij inleent nadere regels zijn gesteld.

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.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Eindhoven  
Grote Ondernemingen

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2020-516

## **Artikel 6 Onderaanneming**

Volgens dit artikel moet de werkgever zich ervan vergewissen dat hij de *relevante* bepalingen uit deze cao naleeft voor alle individuele arbeidsovereenkomsten waarop deze cao betrekking heeft. Tevens bepaalt dit artikel dat de werkgever in zijn rol als opdrachtgever zich ervan moet vergewissen dat hij *alle* bepalingen van de cao naleeft voor ZZZP-ers en onderaannemers zoals gedefinieerd in artikel 1 van de cao.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Eindhoven  
Grote Ondernemingen

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2020-516

De cao verplicht de werkgever ervoor te zorgen dat hij de cao ook ten aanzien van onderaannemers, waaronder ZZZP-ers, integraal naleeft. Deze verplichting rechtvaardigt het eventueel te weerleggen vermoeden dat ook ZZZP-ers hun werkzaamheden in dienstbetrekking verrichten. Een werkgever of opdrachtgever kan dit vermoeden wellicht ontkrachten door met de ZZZP-er volgens een overeenkomst te werken, welke de aanwezigheid van een dienstbetrekking fiscaal uitsluit en daar ook naar te handelen.

## **Artikel 15 Intredekeuring**

Dit artikel verplicht, onder voorwaarden, de werknemer een intredekeuring te ondergaan welke wordt uitgevoerd door een gecertificeerde arbodienst.

De vergoeding of verstrekking van deze intredekeuring behoort niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

## **Artikel 42 Loon - Algemeen**

Dit artikel bevat nadere regels over hetgeen de werkgever op de loonstrook moet vermelden, waaronder de premie voor de Collectieve verzekering fysiotherapie en de ongevallenverzekering.

In dit verband merk ik op dat als de werkgever een verzekering afsluit voor zijn werknemer hij een aanspraak verstrekt. 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 dat met zijn inspecteur afstemmen.

## **Artikel 56 Kledingtoeslag**

Volgens dit artikel moet de werkgever aan bepaalde werknemers goede bedrijfskleding en goede veiligheidsschoenen beschikbaar stellen. Daarbij is tevens bepaald dat de werknemer voor niet verstrekte bedrijfskleding en veiligheidsschoeniseel een netto vergoeding ontvangt. Deze vergoeding bedraagt per 1 januari 2021 € 1,41 per gewerkte dag.

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

- 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.

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. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Eindhoven  
Grote Ondernemingen

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2020-516

Uit het bovenstaande volgt dat de kledingtoeslag doorgaans tot het loon zal behoren. De toeslag behoort niet tot het loon als:

- de werknemer de toeslag aantoonbaar aanwendt voor door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding die tevens aan de fiscale voorwaarden voldoet, zoals hierboven vermeld; èn
- de toeslag voldoet aan de fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen (zie paragraaf 4.6.1 van het Handboek); èn
- de werkgever aantoont dat er in dit verband tevens geen sprake is van enige samenloop tussen ter beschikking gestelde kleding en de kledingtoeslag.

De werkgever mag de kledingtoeslag als eindheffingsloon aanwijzen. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden ten aanzien van kleding verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin tevens een stroomschema is opgenomen.

### **Artikel 57 Gereedschapstoeslag**

Volgens dit artikel moet de werkgever aan bepaalde werknemers gereedschap ter beschikking stellen. Tevens is bepaald dat de werknemer voor het gebruik van eigen gereedschap een netto gereedschapstoeslag ontvangt. Per 1 januari 2021 bedraagt de gereedschapstoeslag € 0,76 per gewerkte dag.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap 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.

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

### **Artikelen 58 t/m 60 Diverse toeslagen**

Volgens deze artikelen heeft een werknemer, onder voorwaarden, recht op een diplomatoeslag, bedrijfsleermeestertoeslag of EHBO-toeslag.

Deze toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikelen 66 t/m 74 Vergoeding voor reiskosten, reisen en verhuiskosten**

Deze artikelen bevatten regels over de vergoedingen voor reiskosten, reisen, verhuiskosten en bij tijdelijk verblijf elders

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.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Eindhoven  
Grote Ondernemingen

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2020-516

Een vergoeding voor reisen behoort tot het loon voor de loonheffingen. Een werkgever kan een vergoeding voor reiskosten en/of reisen geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.5 van het Handboek.

Het verstrekken of vergoeden van de kosten voor tijdelijk verblijf in het kader van de dienstreizen en de daarbij behorende maaltijden is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.1 en 22.1.2 van het Handboek.

### **Artikel 77 Mijn Loopbaan**

Dit artikel en bijlage 9 van de cao voorzien in een viertal trajecten die uitvoering geven aan het loopbaanbeleid: Ambitie, Preventie, Bevorderen duurzame inzetbaarheid en Langdurig zieken.

Per Traject en per maatregel moet de werkgever bepalen of en welke fiscale gevolgen hij daaraan moet verbinden. De werkgever – en niet Mijn Loopbaan of het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds afbouw – is verantwoordelijk voor de juiste fiscale afwikkeling van de trajecten en de maatregelen.

Als een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van Mijn Loopbaan dan kan hij, onder verwijzing naar deze brief, de voor hem bevoegde inspecteur om uitsluitel vragen.

### **Artikel 78 80/90/100-regeling**

Dit artikel biedt de werknemers, onder voorwaarden, de mogelijkheid om 80% te gaan werken tegen 90% van het inkomen, met behoud van 100% van de pensioenopbouw.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### **Artikel 79 Overlijdensuitkering**

Volgens het tweede lid van dit artikel ontvangen de nabestaanden van een overleden werknemer het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvindt, vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over twee maanden.

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.

**Kennisgroep CAO**  
Kantoor Eindhoven  
Grote Ondernemingen

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2020-516

Voor de volledigheid merk ik op dat voor zover er sprake is van regulier inverdiend loon, er in fiscaal opzicht sprake is van postuum loon. Voor de fiscale aspecten van postuum loon verwijs ik naar paragraaf 11.2.3 van het Handboek.

### **Artikelen 83 en 84 Eindejaarsuitkering**

Volgens deze artikelen van de cao kan de werknemer die een WAO/WIA-uitkering ontvangt, onder voorwaarden, bij APG een eindejaarsuitkering aanvragen.

Deze eindejaarsuitkering behoort tot het loon. In beginsel is - niet APG maar - de werkgever verantwoordelijk voor de inhouding en afdracht van loonheffingen.

### **Artikelen 85 t/m 91 Scholing en bijscholing**

In deze artikelen zijn het vakonderwijs en de bijscholing geregeld.

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 93 Vakbondscontributie**

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van € 75,- netto van de kosten 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.

### **Artikelen 94 t/m 100 Arbeidsomstandigheden**

Deze artikelen bevatten diverse afspraken over arbeidsomstandigheden. Zo heeft de werknemer, onder meer, recht op individugericht pakket preventiezorg en recht op diverse beschermingsmaatregelen. Op zijn beurt is de werknemer gehouden die beschermingsmiddelen te gebruiken. Als de werknemer dat nalaat kan de werkgever hem, onder meer, een netto geldboete opleggen.

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 22.1.9 van het Handboek.