



**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO  
Doorkiesnummer  
Mobielfnummer

Datum  
13 mei 2022  
Uw kenmerk

Kenmerk  
KG CAO/22/Beoordeling CAO  
Banden- en Wielenbranche 2022

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Vereniging VACO

Betreft

CAO Banden- en Wielenbranche 2022, algemeen verbindend verklaard tot en met 1 januari 2023

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 3 december 2021, gepubliceerd in de Staatscourant van 7 december 2021, nr. 46402, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor de Banden- en Wielenbranche algemeen verbindend verklaard tot en met 1 januari 2023. Deze bepalingen 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 2022.

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 bovenvermeld doorkiesnummer of mailen naar.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## **Algemeen**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, versie februari 2022 (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.

<b>Artikel 1.2</b>	<b>Werkgever</b>
<b>Artikel 1.3</b>	<b>Werknemer</b>

*De begrippen “werkgever” en “werknemer” worden hier gedefinieerd en afgebakend.*

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

De definities in de cao sluiten dus niet geheel aan bij de fiscale definities.

<b>Artikel 2.6</b>	<b>Vakantiegeld</b>
--------------------	---------------------

*Dit artikel kent bepalingen over het vakantiegeld.*

De vakantietoeslag 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.

<b>Artikel 2.7</b>	<b>Doorbetaling van het salaris</b>
--------------------	-------------------------------------

*Dit hoofdstuk kent bepalingen over loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.*

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO- dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, 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 6,75%. 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 5,50%.

In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

<b>Artikel 2.8</b>	<b>Salarisoverzicht</b>
--------------------	-------------------------

*De werkgever verstrekt bij iedere loonbetaling een loonstrook aan de werknemer en eenmaal per jaar een jaaropgaaf.*

Zowel voor de loonstrook als voor de jaaropgaaf gelden fiscale eisen. De specificaties in dit artikel voldoen daar niet aan. Ik verwijs naar de hoofdstukken 12 en 15 van het Handboek.

**Artikel 3.2 Vergoeding voor overwerken**

*Dit artikel geeft regels over overwerk.*

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als een werknemer een beloning geniet voor arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur dan is dat overwerk. 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 3.6 Bereikbaarheidsdienst**

*Op grond van dit artikel heeft een werknemer bij een bereikbaarheidsdienst recht op een vergoeding per uur over de uren waarop hij beschikbaar moet blijven.*

De bereikbaarheidsvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

**Artikel 3.9 Onkostenvergoeding**

*Chauffeurs en handelsvertegenwoordigers krijgen de kosten die zij voor hun werk moeten maken volledig vergoed.*

Onder de werkkostenregeling kan een werkgever een bepaald percentage van het totale fiscale loon (de "vrije ruimte") besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor zijn werknemers. Voor de berekening van de vrije ruimte geldt (vanaf 2020) een tweeschijvenstelsel. Tot en met het fiscale loon van € 400.000 bedraagt de vrije ruimte 1,7%. Over het meerdere van het fiscale loon bedraagt de vrije ruimte in 2022 1,18%. Daarnaast kan de werkgever bepaalde zaken onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen, de zogenoemde gerichte vrijstellingen. Gerichte vrijstellingen gaan niet ten koste van de vrije ruimte. In Hoofdstuk 22 van het Handboek wordt nader ingegaan op gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en normbedragen.

**Artikel 4.2 Studiekosten**

*De werkgever betaalt (een deel van) de studiekosten van een cursus of opleiding die van belang is voor het vakgebied. Bij beëindiging van het dienstverband binnen drie jaar na de studie geldt 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 4.3 Pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

#### **Artikel 4.4**                      **Generatiepact**

*Werknemers van 60 jaar en ouder hebben de mogelijkheid om 80% te gaan werken, met behoud van 90% van het oorspronkelijke salaris en met pensioenopbouw, op basis van 100% van het oorspronkelijke salaris (de "80/90/100 variant". In plaats daarvan kunnen werknemers in fysiek zware beroepen ook kiezen voor een "60/80/100 variant". Hetzelfde geldt voor bepaalde werknemers die in ploegdiensten werken of consignatiediensten draaien. In bijlage 3 zijn nadere voorwaarden opgenomen.*

Deze regeling op zich heb ik niet beoordeeld. Desgewenst kunnen partijen deze ter beoordeling voorleggen aan het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst.

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 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling.

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 4.5**                      **Vakbondscontributie**

*Werknemers krijgen de gelegenheid hun vakbondscontributie jaarlijks fiscaalvriendelijk te verrekenen met hun brutoloon.*

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 4.7**                      **Overlijden**

*Wanneer een werknemer overlijdt, krijgt zijn partner het laatstverdiende brutosalaris tijdelijk doorbetaald. Als er geen partner meer is, gaat het geld naar eventuele minderjarige kinderen.*

Postuum loon kan op verschillende manieren worden verwerkt in de loonadministratie. Dit hangt af van de keuze van de werkgever. Ik verwijs naar paragraaf 17.2.7 van het Handboek.

#### **Artikel 8.1**                      **In dienst**

#### **Artikel 8.2**                      **Uit dienst**

*In deze artikelen worden de in de arbeidsovereenkomst te vermelden gegevens opgesomd en de te hanteren opzegtermijnen.*

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

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

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 tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van

het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

#### **Artikel 9.12 Scholing in de branche**

*Partijen zullen zich inspannen om de werknemers in de branche te enthousiasmeren om aan scholing te doen. De financiële middelen zullen beschikbaar worden gesteld door het Fonds Collectieve Belangen.*

Uitkeringen en verstrekkingen uit een fonds aan werknemers behoren in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering 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 verwijs naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een uitkering via de werkgever van het fonds, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.3 van het Handboek.

#### **Artikel 9.15 Ontwikkelvoucher**

*Sociale partners stellen per 1 januari 2022 100 vouchers van € 500,- beschikbaar voor werknemers in de branche die werkzaam zijn bij een bedrijf welke afdraagt aan het sociaal fonds voor de banden- en wielenbranche.*

De verstrekking van vouchers aan werknemers vormt loon. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Voor de volledigheid merk ik op dat vergoedingen of verstrekkingen met betrekking tot de in dit artikel genoemde onderwerpen niet gericht vrijgesteld zijn.