



**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512  
2595 BL Den Haag  
Postbus 30206  
2500 GE Den Haag  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**  
4 oktober 2021

**Kennisgroep CAO**

**Onze referentie**  
CAO

Betreft:  
Cao voor de Betonproductenindustrie 2019-2021

Geachte

De Werkgeversvereniging BFBN en werknemersorganisaties hebben een cao afgesloten voor de periode van 1 augustus 2019 tot 1 oktober 2021.

De 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.

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 e-mailadres.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao  
namens de inspecteur

**Cao voor de Betonproductenindustrie 2019-2021**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave juli 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 9 Bijzondere beloning**

Ingevolge het vierde lid wordt overwerk gecompenseerd door vrije tijd. De werkgever betaalt de overwerktoeslag uit. Volgens het vijfde lid ontvangt de werknemer die geconsigneerd is, hiervoor een vergoeding.

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.

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.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

**Artikel 12 Vakantie**

Ingevolge het derde lid moet de werknemer bij aanvang van de dienstbetrekking verklaren hoeveel vakantierechten hij heeft van zijn vorige werkgever(s). De werkgever weet daardoor op hoeveel verlofdagen/-uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

Volgens het negende lid stelt de werkgever bij het einde van de dienstbetrekking de werknemer in de gelegenheid het verlof zoveel mogelijk op te nemen, anders volgt uitbetaling. De werkgever verstrekt de werknemer een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantie zonder behoud van salaris de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

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 7.6.2 respectievelijk 9.3.4 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. De verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik

verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

#### **Artikel 14 Uitkering**

De werknemer heeft recht op een uitkering aan het einde van het jaar als het dienstverband ten minste 8 weken heeft geduurd. Werknemers die de dienstbetrekking hebben verbroken voor het tijdstip van uitbetaling hebben ook recht op deze uitkering mits het dienstverband minimaal een jaar heeft geduurd.

De eindejaarsuitkering 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 15 Loondoorbetaling en bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Ingevolge het vijfde lid ontvangt de werknemer een vergoeding van de gemaakte kosten van één second opinion en de reiskosten bij bezoek aan een Arbodienst.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. 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%. 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. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

De vergoeding voor een second opinion door een Arbodienst is als arbovoorziening gericht vrijgesteld als:

- deze voorziening samenhangt met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
  - de werknemer deze voorziening (gedeeltelijk) gebruikt; en
  - de werknemer voor deze voorziening geen eigen bijdrage hoeft te betalen.
- Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

De vergoeding van reiskosten is als vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijk reizen), geheel of gedeeltelijk gericht vrijgesteld. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,19 per kilometer. De werkgever kan de reizen tot de werkelijke kosten vergoeden als het vervoer plaatsvindt per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

#### **Artikel 15A Eenmalige uitkering bij duurzame re-integratie in het tweede ziektejaar**

Bij duurzame re-integratie heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering in het tweede ziektejaar.

Deze uitkering 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 16 Uitkering bij overlijden**

Als de werknemer overlijdt verstrekt de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering ter hoogte van het salaris van het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

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 18 Duurzame inzetbaarheid**

Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid kan in een onderneming een persoonlijk budget worden ingevoerd. De werknemer kan dit budget vullen door inbreng van duurzame inzetbaarheidsdagen (DI-dagen), maximaal vijf bovenwettelijke vakantiedagen en maximaal vijf roostervrije dagen. De werkgever zal het budget aanvullen met een bijdrage van 50% van het waarde van de ingebrachte dagen tot een maximum van € 500 indien de werknemer het budget gebruikt voor duurzame inzetbaarheid. De werknemer bepaalt zelf aan welke doelen hij de DI-dagen besteedt; hij kan het budget gebruiken voor de financiering van een 4 daagse werkweek of een opleiding.

De binnen het jaar niet gebruikte DI-dagen vervallen tenzij de werknemer ze gebruikt voor opleidingen, dan moeten ze binnen 24 maanden zijn besteed.

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.