



Bond van Fabrikanten van Betonproducten
in Nederland

Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem
Kenniscgroep cao

Groningensingel 21
6835 EA Arnhem
Postbus 9001
6800 DB Arnhem
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

T:
M:
E: @belastingdienst.nl

Datum
16 oktober 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Betonproductenindustrie 2023-
23025-542

Betreft:

Cao voor de Betonproductenindustrie, algemeen verbindend verklaard tot en met
31 december 2023

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 11 mei 2023, gepubliceerd in de Staatscourant van 16 mei 2023, nr. 11645, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor de Betonproductenindustrie algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 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 2023. Ik verzoek u om de andere 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 doorkiesnummer of per e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao Betonproductenindustrie 2023

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
16 oktober 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Betonproductenindustrie 2023
23025-542

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 1 A. Toepassing

Het vierde lid gaat over de inzet van 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 1 B. Definities

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.

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 3 Verplichtingen van de werkgever

In het twaalfde lid onder j is sprake van een fiscaalvriendelijke verrekening van de contributie van een vakvereniging met het loon.

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 5 Aanstelling en ontslag

In dit artikel is sprake van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage Awf-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Wanneer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten die van rechtswege is overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is de lage WW-premie verschuldigd indien de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie of in het geval de werkgever beschikt over een schriftelijk, door beide partijen ondertekend addendum bij de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst. Een dergelijk addendum is ook voldoende voor het afdragen van de lage WW-premie als de originele arbeidsovereenkomst nooit op schrift gesteld is of niet meer in de administratie van de werkgever beschikbaar is.

De voorwaarden voor een addendum op basis waarvan de lage WW-premie is verschuldigd zijn als volgt:

- werknemer en werkgever hebben een schriftelijk addendum ondertekend;
- uit dit addendum blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is; en
- de werkgever bewaart dit addendum bij de loonadministratie.

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 en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie (zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

Artikel 9 Bijzondere beloning

In dit artikel zijn regels gesteld voor de ploegentoeslag, de zaterdagtoeslag, overwerk en consignatie.

Deze vergoedingen behoren 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 13 Vakantietoeslag **Artikel 14 Uitkering**

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van (kort gezegd) het brutojaarinkomen. Bovendien kent de werkgever in bepaalde gevallen aan het einde van het jaar een extra uitkering toe van 3,5% van het jaarinkomen (minus een aantal componenten).

De vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering behoren 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
16 oktober 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Betonproductenindustrie 2023
23025-542

Artikel 15 **Loondoorbetaling en bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid**
Artikel 15A **Eenmalige uitkering bij duurzame re-integratie in het tweede ziektejaar**

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
16 oktober 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Betonproductenindustrie 2023
23025-542

Deze artikelen bevatten bepalingen voor 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 1.2.3, 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 6,68%. 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 5,43%. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 16 **Uitkering na overlijden**

Bij overlijden van de werknemer betaalt de werkgever de nabestaanden een uitkering.

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.

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 voor een of meerdere werknemers een persoonlijk budget worden ingevoerd voor onder meer duurzame inzetbaarheid. De werknemer mag dan 4 dagen per week gaan werken en bij fysiek zware functies 3 dagen per week. Hierbij geldt als uitgangspunt 100% dienstverband en 100% pensioenpremieheffing en pensioenopbouw.

Partijen kunnen desgewenst dergelijke regelingen 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/.

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, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

Bijlage II, artikel 2

In dit artikel is onder meer sprake van een reiskostenvergoeding en een vergoeding werkschoeisel.

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 € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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.

Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Voor een vaste kostenvergoeding gelden fiscaal diverse aanvullende voorwaarden. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Als kleding (waaronder mede begrepen schoeisel) door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. 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.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
16 oktober 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling cao
Betonproductenindustrie 2023
23025-542