

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO
Doorkiesnummer
Mobielfnummer

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Technisch Bureau Bouw en Infra

Postbus 1128
3840 BC HARDERWIJK

Datum
18 april 2023
Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Bouw & Infra 2023

Betreft

CAO Bouw & Infra, algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2023

Geachte mevrouw,

In het besluit van 9 november 2022, gepubliceerd in de Staatscourant van 11 november 2022, nr. 25866, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Bouw & Infra 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 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 bovenvermeld doorkiesnummer of mailen naar.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Bijlage cao-beoordeling

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 van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 1.3 Arbeidsovereenkomst

In dit artikel worden de in de arbeidsovereenkomst te vermelden gegevens opgesomd en of deze is aangegeven voor onbepaalde of voor bepaalde 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 van de werkgever (zie paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

Artikel 1.4.1 Bouwplaatswerknemer: basiscursus veilig en gezond werken

Als de werkgever een bouwplaatswerknemer in dienst neemt die nog niet eerder in de bouw & infra heeft gewerkt, dan laat hij hem een eendaagse basiscursus veilig en gezond werken volgen. De werkgever betaalt de kosten van de cursus.

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 1.5.2 Werken in een andere onderneming

Een werkgever kan een werknemer opdragen in een andere onderneming te werken. De uitlenende werkgever betaalt de eventuele extra reis- en verblijfkosten van de werknemer.

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.

Voor de verblijfkosten verwijst ik naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

Artikel 1.6.5 Overlijden

Bij overlijden van de werknemer betaalt de werkgever de gezamenlijke nagelaten betrekkingen van de werknemer een eenmalige overlijdensuitkering.

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

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijst 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 1.7.3 Transitievergoeding

Als de werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst heeft geïnvesteerd in het versterken van de arbeidspositie van de werknemer door bijvoorbeeld het betalen van omscholing naar een andere functie, dan kan de werkgever de investering onder voorwaarden in mindering brengen op de transitievergoeding.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing als eindheffingsloon aanwijzen. Voor de kosten van outplacement geldt dit alleen zolang binnen de dienstbetrekking sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid. Ik verwijst naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

Artikel 4.6.1 Prestatietoeslag

De prestatietoeslag komt bovenop het garantieloon voor de bouwplaatswerknemer en wordt onder voorwaarden toegekend aan de werknemer.

De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 4.7.2 Loonspecificatie

De werkgever verstrekt bij iedere loonbetaling een loonstrook aan de werknemer.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijst naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

Artikel 4.13 Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het vast overeengekomen loon of het salaris.

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.

Artikel 4.15 Tijdsparfonds

Iedere bouwplaatswerknemer heeft recht op een individuele rekening bij het tijdsparfonds. De uta-werknemer kan op vrijwillige basis aan het tijdsparfonds deelnemen.

Voor de fiscale gevolgen van het tijdsparfonds verwijs ik naar de vaststellingsovereenkomst tussen de Belastingdienst en de cao-partijen. Deze vaststellingsovereenkomst is op 21 februari 2017 gesloten en namens de Belastingdienst door bij brief van 27 oktober 2020 verlengd tot en met 31 december 2024.

Artikel 5.1	Beroepschauffeur
Artikel 5.2	Beschikbaarheidsdienst
Artikel 5.3	Bijzondere uren
Artikel 5.6	Leermeester of instructeur
Artikel 5.7	Overwerk
Artikel 5.8	Ploegendienst
Artikel 5.9.3	Bouwplaatswerknemer: bestuurderstoelage
Artikel 5.15	Verschoven uren Infra
Artikel 5.16	Voorman

In deze artikelen staan de voorwaarden voor diverse toeslagen op het loon.

De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen. 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.

Artikel 5.4 EHBO en BHV

De werkgever betaalt of vergoedt het lesgeld, de examen- en diplomakosten en de kosten van het cursusmateriaal van de EHBO- of BHV-cursus.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- voor de werkgever de voorziening rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer; en
- de werknemer de voorziening gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetarieregelingen.

Een EHBO- of BHV-cursus die in redelijkheid deel uitmaakt van het arboplan valt onder de arbovoorzieningen. Dit geldt ook voor herhalingscursussen en bijscholing in verband met het EHBO- of BHV-diploma. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 5.5 Handgereedschap

Als de timmerman, straatmaker, metselaar of tegelzetter zijn eigen gereedschap moet gebruiken dan heeft hij recht op een gereedschapsvergoeding.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer;
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetarieregeling.

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.

Artikel 5.9 Reiskosten

De bouwplaatswerknemer heeft onder voorwaarden recht op een reiskostenvergoeding.

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.

Artikel 5.10 Reisuren

De bouwplaatswerknemer heeft onder voorwaarden recht op een vergoeding voor de uren die hij besteedt aan het reizen van de woning naar het werk en terug.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.12 Vakbondscontributie

De werkgever betaalt eenmaal per jaar een gemaximeerde vergoeding voor de door de werknemer betaalde 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.

Artikel 5.13.3 Verblijfkosten
Artikel 5.13.5 Verblijftoeslag tijdwerk

De bouwplaatswerknemer krijgt een vergoeding voor de noodzakelijke verblijfkosten bij verafgelegen werken. Bij een overnachting heeft hij onder voorwaarden recht op een toeslag.

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 de paragrafen 4.6.1 en 22.1.1 van het Handboek.

Artikel 5.14 Verhuiskosten

Als de uta-werknemer verhuist op verzoek van de werkgever dan vergoedt deze in redelijkheid alle kosten die met de verhuizing samenhangen.

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.

Artikel 5.17 Werkkleding

De werkgever vergoedt, verstrekt of stelt werkkleding ter beschikking.

Als kleding (waaronder mede begrepen schoeisel) door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Voor overige kleding geldt het volgende:

- voor de werkgever de voorziening rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer; en
- 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.

Artikel 5.18 Zorgverzekering

De werknemer met een aanvullende ziektekostenverzekering heeft onder voorwaarden recht op een maandelijkse vergoeding van de werkgever.

Het geheel of gedeeltelijk vergoeden van de premie van een ziektekostenverzekering kwalificeert als loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.3, vierde bullet, van het Handboek.

Artikel 6.1.6 Leermeester
Artikel 6.1.7 Instructeur

De werkgever stelt de leermeester en instructeur in de gelegenheid om de leermeestercursus en de verplichte nascholing van Vollandis te volgen. De werkgever betaalt de cursus- en verletkosten. De leermeester ontvangt de leermeestertoeslag.

Ik verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 1.4.1. De leermeestertoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 6.3 Scholing voor behoud van vakmanschap

De werkgever betaalt alle kosten van functiegerichte scholing.

Ik verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 1.4.1.

Artikel 6.5.6 Afrekenen kooldagen bij einde arbeidsovereenkomst

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst berekent de werkgever het saldo van de gekochte en opgenomen kooldagen. Als de werknemer meer kooldagen heeft opgenomen dan hij heeft gekocht, dan verrekent de werkgever het verschil met het loon of salaris.

De verrekening in geld van te veel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Hoofdstuk 7 Arbeidsomstandigheden en veiligheid

De voorzieningen in dit hoofdstuk zijn erop gericht te voorkomen dat de werknemer uitvalt. Het gaat onder meer om preventiezorg, keuringen, persoonlijke beschermingsmiddelen en kleding.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij de artikelen 5.4 en 5.17.

Artikel 7.6 Ongevallen

In bepaalde gevallen bestaat recht op een uitkering uit een collectieve ongevallenregeling, te vinden in de cao BTER Bouw & Infra.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij hoofdstuk 2 van de beoordeling van de cao BTER Bouw & Infra. (Deze beoordeling heb ik begin november 2021 aan u verzonden en voor uw gemak bijgevoegd.)

Artikel 9.1 Ziekte

Dit artikel 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, 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 Zwv 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 Zwv 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.

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet “breekt”. Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoepassing en het maximumpremieloon.

Artikel 9.2 Re-integratie

Als de werknemer in het tweede ziektejaar succesvol re-integreert dan betaalt de werkgever onder voorwaarden een re-integratiebonus.

De re-integratiebonus behoort tot het loon voor de loonheffingen. 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 9.3.1 Eindejaarsuitkering

WIA- of WAO-uitkeringsgerechtigden hebben onder voorwaarden recht op een eindejaarsuitkering van het Aanvullingsfonds Bouw & Infra.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij Hoofdstuk 2 van de beoordeling van de cao BTER Bouw & Infra.

Artikel 10.1 Definities en begrippen

Onder meer 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. Dit geldt in ieder geval ook voor het partnerbegrip. Ik verwijs naar paragraaf 18.1 van het Handboek.

Artikel 10.2.6 Tijdelijk in België werken

Artikel 10.2.7 Tijdelijk in Duitsland werken

De cao is van toepassing op de in Nederland wonende bouwplaatswerknemer die in dienst is van een Nederlandse werkgever die tijdelijk in België of Duitsland arbeid verricht.

Van tijdelijk in België of Duitsland arbeid verrichten is sprake zolang de Nederlandse socialeverzekeringswetgeving van toepassing is op de werknemer. Om zekerheid te krijgen over de socialezekerheidspositie van de werknemer kan de werkgever bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB) kosteloos een A1-verklaring voor de werknemer aanvragen.

Bij twijfel over de belastingplicht kan de werkgever de situatie voorleggen aan zijn inspecteur bij de Belastingdienst.

Artikel 10.6 Inlenen van uitzend- en payrollkrachten

De inlenende werkgever kan ook gebruik maken van uitzend- of payrollkrachten.

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. Van belang is dat per werknemer wordt vastgesteld of sprake is van een payrollwerknemer of een uitzendkracht. Voor de payrollwerknemer geldt code aard arbeidsverhouding 82 en voor de uitzendkracht geldt code aard arbeidsverhouding 11. Of sprake is van een uitzendkracht of een payrollwerknemer is afhankelijk van de feiten. 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.