



**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 Groen, Grond en Infrastructuur 2021

Geachte

In het besluit van 23 februari 2021 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Groen, Grond en Infrastructuur 2021 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2021.

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 ontnemen 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 Groen, Grond en Infrastructuur 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 38 Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting**

Als de werkgever gebruikt maakt van een vergunning tot werktijdverkorting moet hij de WW-uitkering van de werknemer aanvullen tot het nettoloon waarop de werknemer recht heeft alsof hij geen werktijdverkorting toepast.

Een dergelijke aanvulling op een WW-uitkering is loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.3 van het Handboek.

### **Artikel 42 Jubileumuitkering**

Na 12,5 resp. 25 jaren dienst bij dezelfde werkgever ontvangt de werknemer een jubileumuitkering ter grootte van 25% resp. 100% van het bruto maandloon.

Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5 jaar 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. Een gratificatie bij een 25-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

### **Artikel 44 Vakantietoeslag**

De werkgever en werknemer kunnen de volgende momenten van uitbetaling van de vakantietoeslag kiezen: eenmaal per jaar in mei, twee maal per jaar in mei en november en bij iedere loonbetaling.

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. De tabellen voor bijzondere beloningen zijn van toepassing als de betaling niet bij iedere loonbetaling plaatsvindt. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

### **Artikel 46 Afrekening vakantierechten**

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst verrekenen de werkgever en werknemer de eventueel te veel of te weinig genoten vakantierechten.

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 48 Beloning van overwerk**

De werkgever mag de helft van de overuren op jaarbasis vergoeden in de vorm van vrije tijd.

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.

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.

### **Artikel 52 Reiskosten woning-werk**

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding van reiskosten woning-werk.

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.

### **Artikel 53 Reistijdenvergoeding**

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding van reistijden.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 55 Bereikbaarheidsvergoeding**

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding voor de tijd dat de werknemer voor het bedrijf bereikbaar moet zijn. De vergoeding bedraagt € 12,80 per etmaal of deel van het etmaal.

De bereikbaarheidsvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding**

De werkgever is verplicht de werknemer beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werkgever geeft de werknemer werkpakken in bruikleen of verstrekt de werknemer een vergoeding voor slijtage van zijn eigen werkkleding van € 3,70 per week.

Als kleding 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.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

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

### **Artikel 57 Telefoonvergoeding**

Als de werknemer mobiel bereikbaar moet zijn, stelt de werkgever een communicatiemiddel beschikbaar of vergoedt hij de kosten. Het gebruik van het communicatiemiddel is uitsluitend voor zakelijke doeleinden. Werkgever en werknemer mogen van de cao afwijkende afspraken maken, mits de afspraken qua niveau gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao en zij die schriftelijk vastleggen.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van communicatiemiddelen 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.

### **Artikel 58 Huisvesting**

Als de werknemer vanwege de afstand niet elke avond naar zijn woning terug kan keren, regelt de werkgever in overleg met de werknemer passende huisvesting. De kosten van voeding en huisvesting komen voor rekening van de werkgever. Voor kleine verteringen verstrekt de werkgever een verblijfsvergoeding van € 6,85 per dag, tenzij de werkgever de kosten volledig betaalt.

De vergoeding of de verstrekking van (de kosten van) huisvesting is gericht vrijgesteld als het de kosten van tijdelijk verblijf betreft. Voor de vergoeding of verstrekking van maaltijden en kleine verteringen geldt dit ook, als deze deel uitmaken van de kosten van tijdelijk verblijf.

Ik verwijs naar de paragrafen 22.1.1 en 22.1.2 van het Handboek.

### **Artikel 65 Scholing**

De werknemer heeft recht op een zodanige scholing dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen. Op bedrijfsniveau kunnen afspraken worden gemaakt over de terugbetaling van scholingskosten.

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 70 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht**

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

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.

#### **Artikel 73 Gemoedsbezwaarden**

De werkgever is niet gerechtigd om premies ZW, WAO en WIA in te houden bij de gemoedsbezwaarde werknemer.

Als een werknemer wegens gemoedsbezwaren een ontheffing van de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen heeft van de Sociale Verzekeringsbank, gelden speciale regels voor de werkgeversbijdragen. De werkgever betaalt premieervangende loonbelasting in plaats van de premies werknemersverzekeringen en verwerkt deze op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen als bij een niet-gemoedsbezwaarde werknemer. Ik verwijs naar Hoofdstuk 29 van het Handboek.

#### **Artikel 75 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

De werknemer kan voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten.

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.