



## Grote ondernemingen Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO  
Doorkiesnummer  
Mobielnummer

Datum  
21 september 2022  
Uw kenmerk

Kenmerk  
KG CAO/22/Beoordeling CAO  
Groothandel Textiel 2021-2023

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Vereniging Sociaal Comité van  
Werkgevers in de Groothandel in  
Textielgoederen en  
Aanverwante Artikelen

Betreft  
CAO Groothandel in Textielgoederen en aanverwante artikelen 2021-2023, algemeen verbindend  
verklaard tot en met 30 juni 2023

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 3 december 2021, gepubliceerd in de Staatscourant van 7 december 2021, nr. 46293, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor werkgevers en werknemers in de Groothandel in Textielgoederen en aanverwante artikelen algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 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. 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

**Algemeen**

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

**Artikel 1.2                      Werkgever**  
**Artikel 1.3                      Werknemer**

*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.

**Artikel 2.1                      Arbeidstijd**

*Ter bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in de sector kunnen werknemers op vrijwillige basis met hun werkgever afspraken maken over vermindering van de arbeidsduur tot 80% van de overeengekomen arbeidsduur met behoud van 80% van het salaris en 100% pensioenopbouw van het laatste salaris dat geldt voor de deelname aan de regeling.*

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 2.7                      Overwerk**  
**Artikel 3.13                      Extra salaris bij overwerk**

*Deze artikelen geven regels over overwerk.*

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 het aantal werkuren in de voorafgaande 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 3.1**                      **Overzicht geld**

*Ingevolge dit artikel krijgt de werknemer onder meer een financiële bijdrage in de kosten van de zorgverzekering en een ongevallen-inzittendenverzekering als hij een auto van de zaak rijdt.*

De bijdrage in de zorgverzekering vormt loon voor de loonheffingen.

Als de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Afhankelijk van de vormgeving behoort de aanspraak of de eventuele uitkering geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen. Voor de behandeling van de aanspraak verwijs ik naar de paragrafen 21.1.6, 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 9.3.3, 11.2.3 en 17.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

### **Artikel 3.9**                      **Diplomatoeslagen**

*Dit artikel kent een toeslag textielbrevet en een toeslag chauffeursdiploma van elk 14 euro per maand.*

Deze toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 3.10**                     **Vakantiegeld**

*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.

### **Artikel 3.12**                    **Salarisbetaling bij ziekte**

*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, 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 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.

Indien de werkgever de kosten van een second opinion voor zijn rekening neemt, kan sprake zijn van een arbovoorziening. Deze is 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;
- 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.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

**Artikel 3.16 Uitkering bij overlijden**

*Als een werknemer overlijdt, krijgt zijn partner het volle salaris over de maand van overlijden doorbetaald en daarnaast een (belastingvrije) uitkering ter grootte van de 3 laatste maandsalarissen.*

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 3.17 Extra's voor de handelsvertegenwoordiger**

*De handelsvertegenwoordiger krijgt de onkosten vergoed die hij in redelijkheid en in verband met zijn functie heeft moeten maken.*

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 3.18 Vakbondscontributie**

*De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om – binnen de grenzen van de fiscale wetgeving – de contributie voor het lidmaatschap van een vakbond uit het brutoloon te betalen.*

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 4.2 Bijdrage aan scholingskosten**

*De werknemer die een cursus of opleiding volgt die óók in het belang is van zijn werk krijgt daarbij ondersteuning van de werkgever.*

*De werkgever hanteert een termijn van 3 jaar om de kosten van de opleiding af te schrijven. Als de werknemer binnen die periode ontslag neemt, moet hij de nog niet afgeschreven kosten aan de werkgever terugbetalen.*

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.

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 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

**Artikel 4.3 Extra regels voor seniorwerknemers**

*De werknemer van 50 jaar of ouder kan zich op kosten van de werkgever één maal in de 3 jaar medisch laten keuren.*

Zie mijn opmerkingen bij artikel 3.12 inzake arbovoorzieningen bij second opinion of deskundigenonderzoek.

**Hoofdstuk 5 CAO A LA CARTE**

*De werkgever mag een zogeheten 'CAO à la Carte' invoeren. Daarmee maakt de werknemer een arbeidsvoorwaardenpakket 'op maat'. Bepaalde rechten ruilt of verkoopt hij, en van de opbrengst koopt hij zaken die voor hem aantrekkelijker zijn.*

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding op declaratiebasis in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

**Artikel 6.1 WGA-hiaatverzekering**

*De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid een WGA-hiaatverzekering af te sluiten, om zo de gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid onder de WGA te compenseren. De werkgever verstrekt een tegemoetkoming in de premie van maximaal 0,15% van de verzekerde loonsom, met als maximum de SV-loonsom.*

De tegemoetkoming in de premie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

**Artikel 6.2                      Ongevallenverzekering voor de handelsvertegenwoordiger**

*De werkgever sluit voor de handelsvertegenwoordiger een ongevallenverzekering af. Deze verzekering garandeert een uitkering als de handelsvertegenwoordiger tijdens zijn werk een ongeval krijgt dat hem arbeidsongeschikt maakt of waaraan hij overlijdt.*

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 3.1 ten aanzien van de ongevallenverzekering.

**Artikel 7.1                      In dienst: het arbeidscontract****Artikel 7.3                      Uit dienst: de ontslagbrief**

*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 7.12                      Uitzendbureaus**

*Dit artikel kent een bepaling over uitzendbureaus.*

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.