



SFH

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Datum
23 mei 2022

Unit 2 non profit

Onze referentie
22025-505

Betreft: beoordeling cao voor de Houtverwerkende Industrie

Geachte,

Op 22 maart 2022 hebben de sociale partners een akkoord bereikt over de cao voor de Houtverwerkende Industrie. De cao heeft een looptijd van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2024.

De bepalingen in 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 indien en 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 bovengenoemd telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave februari 2022 (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.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2022

Onze referentie
20025-505

Artikel 1.1 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd aangegaan.

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.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag 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, 2.2.2 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 ook op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 1.4.3 Uitzendkrachten

De werkgever werkt alleen met gecertificeerde 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.

Artikel 1.5.2 Verplichtingen

Artikel 7:632 BW is van toepassing als de werknemer opzettelijk of door onvoorzichtigheid een bedrijfseigendom beschadigt.

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon. Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Artikel 1.6.3 Afrekenen bij einde arbeidsovereenkomst

Een werknemer moet een deel van de opleidings- of scholingskosten terugbetalen als hij binnen drie jaar uit dienst treedt op eigen initiatief, of ontslagen wordt om een dringende reden.

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/>).

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2022

Onze referentie
20025-505

Artikel 1.6.4 Overlijdensuitkering

Bij het overlijden van de werknemer betaalt de werkgever een eenmalige overlijdensuitkering aan de nabestaanden ter grootte van het cao-loon van de werknemer over de periode van de dag van overlijden tot het eind van die maand en twee maanden daarna.

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.

Artt 2.3.5 en 2.3.6 Werken op zaterdag en zondag

De werknemer die normaliter op zaterdag werkt, ontvangt een toeslag van 25%. Bij overwerk op zaterdag en (over) werk op zondag ontvangt de werknemer een toeslag van 50%, resp. 100%.

Een toeslag voor werken op zaterdag en zondag behoort 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 2.4.5 Overwerkvergoeding

Dit artikel regelt de rechten van de werknemer bij overwerk. De werknemer heeft bij overwerk recht op een vergoeding en een overwerktoeslag. Op verzoek van de werknemer kunnen de vergoedingen en toeslagen in vrije tijd worden uitgekeerd.

Ik verwijs naar mijn opmerking bij de artikelen 2.3.5 en 2.3.6.

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.

Artt. 2.5.1 en 2.6.1 Ploegendiensttoeslag en nachtdiensttoeslag

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een ploegendiensttoeslag of nachtdiensttoeslag.

De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artt. 3.1.1 en 3.1.2 Vakantiedagen/ extra vakantiedagen

Deze artikelen regelen het recht op (extra) vakantiedagen.

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.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2022

Onze referentie
20025-505

Paragraaf 3.4 Kortverzuim- en geboorteverlof

De werknemer heeft bij (kort) verzuim onder voorwaarden recht op buitengewoon verlof, calamiteitenverlof of geboorteverlof.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof en calamiteitenverlof gelden als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Als de werkgever een uitkering wegens geboorteverlof aan een werknemer doorbetaalt, is sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik naar de paragrafen 4.4.3 en 9.6.2 van het Handboek.

Artikel 3.5.1 Stervensbegeleiding

De werknemer heeft recht op 10 dagen betaald verlof, indien hij betrokken is bij de stervensbegeleiding van zijn levenspartner, (pleeg)kind of (schoon)ouder.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Verlof voor stervensbegeleiding geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 4.4.2 Diplomatoeslag

De werknemer van 21 jaar of ouder met een bbl-diploma voor een houtverwerkend, elektrotechnisch of ander branche gerelateerd beroep heeft recht op een diplomatoeslag van € 5,96 per week.

De diplomatoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 4.4.3 Ehbo en bhv

De (aangewezen) werknemer met een geldig Ehbo of bhv diploma heeft recht op een toeslag volgens de tabel. Voor de herhalingslessen Ehbo en bhv heeft de werknemer recht op een reiskostenvergoeding.

De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Voor de reiskostenvergoeding verwijs ik naar mijn opmerking bij artikel 4.4.6.

Artikel 4.4.4 Gereedschap

De werknemer ontvangt een gereedschapsvergoeding van € 2,98 per week voor de aanschaf en onderhoud van het gereedschap dat hij voor zijn werk nodig heeft, indien de werkgever het gereedschap niet ter beschikking stelt.

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

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling.

Artikel 4.4.5 Karweiwerk

Als de werknemer karweiwerk doet buiten de gemeente waar hij gewoonlijk werkt, dan vergoedt de werkgever de reis- en verblijfkosten van de werknemer.

De werkgever verstrekt onder voorwaarden een reisurevergoeding voor de extra reiskosten die de werknemer maakt.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Voor de reiskostenvergoeding verwijs ik naar mijn opmerking bij artikel 4.4.6.

Kantoor Amsterdam

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Datum
23 mei 2022

Onze referentie
20025-505

De reisurevergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 4.4.6 Reiskosten woon-werkverkeer

De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding bij een reisafstand van meer dan 10 kilometer enkele reis. Openbaar wordt dan 100% vergoed. Voor andere vervoersmiddelen zijn vaste maandvergoedingen opgenomen in een tabel.

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.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 4.4.7 Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag.

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 4.4.8 Vakbondscontributie

De werkgever kan op verzoek van de werknemer de vakbondscontributie in mindering brengen op het brutoloon van de werknemer.

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 4.4.9 Werkkleding

De werkgever stelt noodzakelijke werkkleding ter beschikking. Als de werkgever geen werkkleding ter beschikking stelt, dan betaalt hij aan de werknemer een werkkledingvergoeding van € 0,59 per dag.

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. 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
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2022

Onze referentie
20025-505

Paragraaf 4.5 Pensioen

De werkgevers zijn aangesloten bij het Bedrijfstakpensioenfonds.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 5.2.1 Cursus veiligheid en gezondheid

Nieuwe werknemers moeten een cursus over veiligheid en gezondheid op het werk volgen. De werkgever biedt deze cursus aan en betaalt de kosten.

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 5.4.1 Betaald scholingsverlof

De werknemer heeft recht op 24 uur scholingsverlof per jaar voor het volgen van één of meer cursussen voor functies binnen of buiten de houtverwerkende industrie.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Scholingsverlofverlof geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 5.5.1 Terugbetalen studiekosten

Als de werknemer zonder geldige reden stop met een (vak)opleiding of scholing die door de werkgever is betaald, dan betaalt de werknemer de kosten die de werkgever daar tot dan toe voor heeft moeten maken terug.

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 5.7.1 De 80/100-regeling

De werknemer van 57 jaar of ouder kan deelnemen aan de 80/100-regeling. De werknemer werkt maximaal 20% korter, terwijl de pensioenopbouw voor 100% doorloopt.

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 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781>).

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2022

Onze referentie
20025-505

Artikel 5.7.2 De 80/90/100-regeling

De voltijdwerknemer die binnen 5 jaar de Aow-leeftijd bereikt kan deelnemen aan de 80/90/100-regeling. Op grond van deze regeling kan de werknemer de arbeidsduur terugbrengen tot 80%, waarbij de werkgever 90% van het loon doorbetaalt en de pensioenopbouw aanvult tot 100%.

Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 5.7.1.

Paragraaf 6.1 Arbeidsomstandighedenwet

Deze paragraaf regelt de verplichtingen van de werkgever vanuit de Arbeidsomstandighedenwet. Ingevolge artikel 6.1.2 moet de werkgever zo nodig persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

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

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 6.2.3 Preventiemedewerker

De werkgever betaalt de scholingskosten voor de preventiemedewerker.

Ik verwijs hiervoor naar mijn opmerking bij artikel 5.2.1.

Artikel 6.2.5 Medisch onderzoek werknemers

De werknemer van 40 jaar of ouder heeft eenmaal per drie jaar recht op een periodiek medisch onderzoek of een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek.

De vergoedingen of verstrekkingen van de medische onderzoeken behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 6.3.1 Collectieve verzekering

De werkgever neemt voor zijn werknemers verplicht deel aan de collectieve ongevallenverzekering van het Sociaal fonds.

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 8.1.1 Loondoorbetaling

De werknemer heeft bij ziekte een wettelijk recht op ten minste 70% van zijn loon. De werkgever betaalt, behoudens de uitzonderingen van artikel 8.1.2 en artikel 8.1.3, het loon door volgens de tabel in het artikel, indien dit tot een hoger bedrag leidt.

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2022

Onze referentie
20025-505

Artikel 8.1.4 Verlengde loondoorbetaling

De werkgever kan door het UWV verplicht worden om het loon langer dan 24 maanden door te betalen, indien het UWV van mening is dat de werkgever zich onvoldoende inspannen heeft voor de re-integratie van de werknemer.

Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 8.1.1.

Artikel 8.1.5 Reiskosten voor bezoek aan de arbodienst

De medewerker die naar de arbodienst moet voor controle van zijn ziekteverzuim en meer dan 10 kilometer van de arbodienst vandaan woont, heeft recht op een reiskostenvergoeding op basis van de kosten van het openbaar vervoer.

Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 4.4.6.

Artikel 8.3.1 Collectieve verzekering

De werkgever neemt verplicht deel aan de collectieve Wga-gat verzekering van het Sociaal fonds.

Het recht op de private aanvulling van de WGA vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 9.2.1 De hoofdlijnen

De cao-partijen hebben een Stichting Sociaal fonds houtverwerkende industrie opgericht.

Het fonds heb ik niet beoordeeld.

Artikel 10.1.4 Uitrust van arbeidsvoorwaarden (cao á la carte)

De werkgever kan een regeling treffen waarmee de werknemer loon kan inleveren om daarmee vakantiedagen te kopen of om roostervrije tijd in te leveren en deze als loon te laten uitbetalen.

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 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 kostenvergoeding 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/>).

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2022

Onze referentie
20025-505

Paragraaf 20.2 Definities en begrippen

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. 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.