



Vereniging Nederlands Kalkzandsteenplatform

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

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

Datum

21 december 2021

Betreft: beoordeling cao voor de Kalkzandsteen-/Cellenbetonindustrie

Onze referentie

2021-526

Geachte,

In het besluit van 29 juni 2021, nr. 28220, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao voor de Kalkzandsteen-/Cellenbetonindustrie 2020/2021 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2021.

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 ontlenen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. 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.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus – kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

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 2021, uitgave oktober 2021 (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
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021- 526

Artikel 1 Definities

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.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

Ingevolge het zevende lid streeft de werkgever ernaar dat de werknemers zoveel als mogelijk is erkende opleidingen volgen. De werkgever stelt een scholingsplan voor de onderneming op schrift en verstrekt deze op verzoek van de werknemer.

Ingevolge het tiende lid neemt de werkgever maatregelen om de veiligheid op de arbeidsplaats zoveel mogelijk te garanderen en verstrekt de werkgever daartoe de eventueel vereiste beschermingsmiddelen.

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.

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.

Artikel 6 Aanstelling en ontslag

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

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 7 Arbeidsduur en werktijden

Ingevolge het derde lid, onderdelen a en b, heeft de werknemer die voor 1 juni 1998 al in dienst was en een doorbetaalde pauze genoot, recht op een toeslag in verband met de afkoop van de doorbetaalde pauze. De werknemer heeft de keuze tussen een toeslag in geld of in vrije tijd.

De toeslag in verband met afkoop van de betaalde pauze behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Als de werkgever de toeslag 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.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021- 526

Ingevolge het zesde lid kunnen werknemers in de laatste vier jaren voor hun AOW-gerechtigde leeftijd, onder voorwaarden, extra verlof krijgen. Over de niet gewerkte tijd wordt het loon voor 85% doorbetaald en de regeling heeft geen effect op de pensioengrondslag. De werknemers kunnen de dagen niet opsparen om te gebruiken voor een langere periode van vakantie, of om eerder te stoppen met werken in de aanloop tot de ingangsdatum van de AOW.

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 26.7 van het Handboek.

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken; [N.B. na een wetwijziging per 1 januari 2021 is dit de arbeidsduur per week gerekend over een periode van honderd weken. V&A 12-003 wordt daarop aangepast.]
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof direct voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU.

Echter, bij *samenloop* van bovenbedoelde verlofsoorten met een *seniorenregeling* kan wèl een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaand aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. 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/>).

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een toeslag bij waarneming van een hogere functie.

De waarnemingstoelage behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 10 Bijzondere beloning

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een ploegentoeslag, een overwerktoeslag, een meerurentoeslag, of een consignatietoeslag. Overwerk zal bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd.

De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.
Indien de toeslagen worden gecompenseerd in tijd, verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 7.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021- 526

Artikel 11 Geoorloofd verzuim met behoud van salaris
Dit artikel bevat een opsomming van de diverse vormen van buitengewoon verlof.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof 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 13 Vakantie

Ingevolge het eerste lid hebben werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar een ononderbroken dienstverband hebben van ten minste 15, 25 respectievelijk 40 jaar, in dat vakantiejaar recht op 1, 2 respectievelijk 3 dagen extra vakantie.

Werknemers hebben recht op extra verlofdagen voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd boven de reeds toegekende 25 dagen volgens een in dit artikel opgenomen tabel.

De extra dagen die werknemers hiermee opbouwen wordt in geld toegekend in de vorm van een persoonlijk budget. Het persoonlijk budget kan de werknemer gebruiken in het kader van duurzame inzetbaarheid. Mogelijke bestedingen zijn het aankopen van verlofdagen, inkopen van pensioen of vitaliteitsbestedingen zoals een budgetcoach, een "stoppen met roken"- cursus, fitness, "pensioen in zicht" cursus. De opsomming is niet limitatief. De bestedingsdoelen worden door de werkgever bepaald. Aan het einde van het jaar wordt het nog openstaande saldo van het budget bruto uitgekeerd.

Ingevolge het achtste lid overleggen werkgever en werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst over de opname of de uitbetaling van nog niet genoten vakantiedagen.

De toekenning van een persoonlijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever aan de inspecteur vragen om vooraf zekerheid over de fiscale gevolgen van het persoonlijk budget te geven.

Een vergoeding of verstrekking van een prepensioencursus behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die cursus gericht is op de voorbereiding op een nieuwe levensfase, vergelijkbaar met outplacement. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

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 14 Vakantietoeslag

De werkgever kent de werknemers een vakantietoeslag toe.

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 15 **Eindejaarsuitkering**

De werkgever kent aan het einde van het jaar de werknemer onder voorwaarden een eindejaarsuitkering toe.

De eindejaarsuitkering 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 16 **Bovenwettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel bevat een regeling voor een uitkering bij arbeidsongeschiktheid.

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.

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%. 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 5,75%. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 18 **Vergoeding voor eigen vervoermiddel**

Indien de standplaats van de werknemer bezwaarlijk te voet kan worden bereikt en de werknemer naar het oordeel van de werkgever een eigen vervoermiddel moet gebruiken, wordt de vergoeding voor het gebruik van het eigen vervoermiddel vastgesteld volgens een in dit artikel opgenomen tabel. De afstand wordt gemeten langs de kortste weg. Voor de overige dienstreizen ontvangt de werknemer een vergoeding van € 0,19 per kilometer.

De werkgever faciliteert de mogelijkheid om de fiscale ruimte tussen de huidige vergoeding volgens de tabel en de fiscaal maximaal toegestane vergoeding aan het eind van het jaar in mindering te brengen op de eindejaarsuitkering en deze netto uit te keren.

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.

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

Grote Ondernemingen
Kennegroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021- 526

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/>).

Artikel 23 Onwerkbaar weer

Het risico van onwerkbaar weer komt gedurende de eerste 2 onwerkbaar weer dagen per winterseizoen voor rekening van de werkgever. Boven deze dagen is de werkgever niet gehouden om het loon door te betalen. De werkgever kan namens de werknemer bij het UWV een WW- uitkering aanvragen. De werkgever zal in een dergelijk geval aan de werknemer een aanvulling betalen op de WW-uitkering tot 100% van het periode-inkomen.

Als de werkgever een WW-uitkering aan een werknemer doorbetaalt, is er sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik u naar paragraaf 4.4.3 en paragraaf 9.6.2 van het Handboek.

Bijlage II Artikel 1 lid 11: Vakbondscontributie

Onder voorbehoud van toestemming van de Belastingdienst zal de werkgever de werknemers in de gelegenheid stellen de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te voldoen.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Aparte toestemming van de Belastingdienst is niet vereist.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021- 526