



Belastingdienst, Postbus 30206, 2500 GE Den Haag

Vereniging van Waterbouwers

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512
2595 BL Den Haag
Postbus 30206
2500 GE Den Haag
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
10 maart 2022

Kennisgroep CAO

Onze referentie
CAO

Betreft:
Cao Waterbouw 2022

Geachte

In het besluit van 25 januari 2022 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Waterbouw 2022 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2022.

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 ontlenen 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 enkele 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 Waterbouw 2022

In deze rapportage verwijs ik naar 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.

Artikel 5 Collegiale uitlening / inlening van werknemers

De werkgever is bevoegd een werknemer uit te lenen voor werkzaamheden binnen Nederland en het gedeelte van het continentale plat, waarover Nederland soevereine rechten heeft, ter gelegenheid van verhuur van materieel of wegens deelneming van de werkgever in een combinatie.

De inlenende werkgever kan aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitgezonden werknemer 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 10 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van een werknemer verstrekt de werkgever een uitkering aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer. De uitkering bedraagt het basisweekloon van de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.

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 19 Betaling van het loon

Het loon wordt wekelijks uitbetaald, eventueel op voorschotbasis. De werknemer ontvangt bij de betaling een specificatie.

Bij een voorschot op het loon moet de werkgever de loonheffingen inhouden op het tijdstip waarop hij het voorschot aan de werknemer uitbetaalt. Ik verwijs naar paragraaf 9.2 van het Handboek.

Op de loonstrook moet een aantal gegevens verplicht worden vermeld. Ik verwijs naar Hoofdstuk 12 van het Handboek.

Artikel 21 Beloning in bijzondere situaties

In bepaalde, bijzondere situaties kan de werkgever enkele vergoedingen en toeslagen betalen.

De reistijdvergoeding en de wachtvergoeding behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 23 Beloning bij overwerk

Dit artikel bevat een regeling van beloning bij 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.

Artikel 24 Individuele kapitaalsopbouw bij overwerk

De werknemer kan, voor zover wettelijk is toegestaan, de vergoeding voor overwerk gebruiken voor individuele kapitaalsopbouw voor zijn (pre)pensioenregeling, spaarpensioenregeling en levensloopregeling.

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 werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. 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/>).

Een verlaging van de overwerkvergoeding 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/>).

De regelingen heb ik overigens niet beoordeeld.

Artikel 25 Woon-werkverkeer en reiskostenvergoeding

Dit artikel bevat een regeling voor reiskosten woning-werk. Als de werknemer voor het woon-werkverkeer of zakelijk verkeer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel bedraagt de vergoeding € 0,40 per kilometer.

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 26 Toeslagen en vergoedingen

Onder voorwaarden ontvangt de werknemer een voedingstoeslag van €17,29 per gewerkte dag. De werknemer ontvangt een uitrustingstoeslag voor het noodzakelijk gebruik van de eigen uitrusting van € 2,29 per gewerkte dag tenzij de werkgever hem een pakket persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt.

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 paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Van een meer dan bijkomstig zakelijk karakter is ook sprake als de maaltijd onderdeel is van een tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Voor zover de vergoeding voor de uitrusting ziet op vergoeding van kosten van kleding die door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven, is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

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 28 Ongevallenverzekering

De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering garandeert een uitkering van minimaal € 46.000 in geval van blijvende invaliditeit of minimaal € 30.000 in geval van overlijden van de werknemer als gevolg van een ongeval dat de werknemer in of buiten dienstverband is overkomen.

Als de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort niet 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.

De uitkering behoort in beginsel wel tot het loon voor de loonheffing, over de uitkering bij overlijden zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd. 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 29 Verlies van uitrusting en andere eigendommen van de werknemer

De werkgever vergoedt in bepaalde gevallen de schade aan de werknemer bij diefstal, verlies of schade aan uitrusting of andere eigendommen van de werknemer. De schade dient toe te rekenen te zijn aan het werk of het materieel, tenzij dit door de wet anders is geregeld.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is vrijgesteld als de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek.

Artikel 41 Scholing

Een werknemer die twaalf maanden in dienst is bij de werkgever mag gedurende twee dagen een bij- of omscholingscursus gerelateerd aan de waterbouwsector volgen. De kosten voor de cursus zijn voor rekening van de werkgever.

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 45 Inzet ouderen

Werknemers van 40 jaar of ouder hebben recht op een tweejaarlijkse medische keuring. Werknemers van 50 jaar of ouder hebben het recht op een jaarlijkse medische keuring.

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 47 Arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Als sprake is van een geslaagde re-integratie komt de werknemer in

aanmerking voor een eenmalige re-integratiebonus.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

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 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.

Een re-integratiebonus behoort tot het loon voor de loonheffingen. De witte tabel is van toepassing.

Artikel 49 Cao PAWW en PAWW-regeling

De werkgever houdt de bijdrage private aanvulling WW/WGA (PAWW-bijdrage) in op het brutoloon van de werknemers.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) 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.