



Secretariaat Cao-Partijen Waterbouw  
T.a.v.  
Bezuidenhoutseweg 12  
2594 AV DEN HAAG

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

Kennisgroep cao

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

19 maart 2024

Betreft: Beoordeling Cao Waterbouw op fiscale aspecten

**Onze referentie**

TM240319-Cao Waterbouw

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Waterbouw zoals deze is overeengekomen voor de periode van 1 april 2023 tot 1 april 2024.

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 voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2024. 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 doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,  
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

## **Bijlage                    Beoordeling Cao Waterbouw op fiscale aspecten**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Almelo

**Datum**  
19 maart 2024

**Onze referentie**  
TM240319-Cao Waterbouw

### **Artikel 1                    Loonbegrip**

Dit artikel definieert de term "loonbegrip" voor de toepassing van de cao.

Voor de loonheffingen geldt een ruimer loonbegrip. Ik verwijs naar paragraaf 4.2 van het Handboek.

### **Artikel 5                    Collegiale uitlening / inlening van werknemers**

Volgens dit artikel mag de werkgever, onder voorwaarden, werknemers uitlenen.

De inlenende werkgever kan aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de ingeleende werknemer verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlenende werkgever 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 8                    Aanvang en einde van het dienstverband**

Volgens dit artikel wordt de dienstbetrekking voor bepaalde of onbepaalde tijd aangegaan en schriftelijk of met elektronische opgave vastgelegd conform artikel 7:655 BW.

Voor de loonheffingen is het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd 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 digitale vastlegging en uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

### **Artikel 10                    Uitkering bij overlijden**

Volgens dit artikel verstrekt de werkgever bij overlijden een uitkering aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer. Deze 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.

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 14                    Huisvesting bij ploegendienst**

Dit artikel bevat algemene bepalingen voor de huisvesting bij ploegendienst. De werkgever moet ploegen hetzij aan boord hetzij in een aan de wal staande verblijfsgelegenheid huisvesten.

Voor huisvesting op de werkplek geldt, onder voorwaarden, een nihilwaardering. De werknemer moet elders wonen en tevens redelijkerwijs genoot zijn die huisvesting te gebruiken. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.7 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Almelo

## **Artikel 15            Huisvesting en voeding bij continuïdient**

Volgens dit artikel moet de werkgever bij continuïdient zorgen voor huisvesting en voeding.

**Datum**  
19 maart 2024

**Onze referentie**  
TM240319-Cao Waterbouw

Voor de fiscale gevolgen van huisvesting verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 14 van de cao.

De fiscale gevolgen van maaltijden zijn afhankelijk van het antwoord op de vragen of sprake is van tijdelijke verblijfskosten, of de maaltijden een meer dan bijkomstig zakelijk karakter hebben en of sprake is van inwoning. Ik verwijs naar paragrafen 22.1.2, 22.2.7 en 22.3.3 van het Handboek.

## **Artikel 19            Voorschot op het loon**

Volgens de cao moet de werkgever het loon wekelijks uitbetalen, eventueel op voorschotbasis. Tevens moet de werkgever de werknemer een specificatie verstrekken.

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

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

## **Artikel 24            Individuele kapitaalopbouw bij overwerk**

De cao biedt de werknemer, onder voorwaarden, het recht zijn overwerkvergoeding te gebruiken voor individuele kapitaalopbouw 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 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/>).

Voor de goede orde merk ik op dat ik de (pre)pensioenregeling en de spaarpensioenregeling niet heb beoordeeld. De levensloopregeling (en het daarbij behorende overgangsrecht) is uitgewerkt per 1 november 2022.

## Artikel 25 Woon-werkverkeer en reiskostenvergoeding

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding van de dagelijkse of wekelijkse reiskosten van woon-werkverkeer. Als de werknemer een eigen vervoermiddel gebruikt 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 € 0,21 per kilometer in 2023 en € 0,23 per kilometer in 2024, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 (dan wel € 0,23) 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

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een dagelijkse voedingstoeslag van € 19,29 en een uitrustingstoeslag van € 2,56. Deze rechten vervallen wanneer de werkgever voeding respectievelijk persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt.

### Algemeen

Een (vaste) toeslag of (kosten)vergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "vergoeding" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Daarnaast gelden fiscaal voor *vaste* (kosten)vergoedingen diverse aanvullende voorwaarden. Voor deze voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

### Voeding

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. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

### Uitrustingstoeslag/beschermingsmiddelen

Arbovoorzieningen, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen, zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen 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 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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Almelo

**Datum**  
19 maart 2024

**Onze referentie**  
TM240319-Cao Waterbouw

## **Artikel 28      Ongevallenverzekering**

Dit artikel verplicht de werkgever om een ongevallenverzekering voor zijn werknemers af te sluiten. Die verzekering moet een uitkering garanderen bij blijvend lichamelijk letsel of dood als gevolg van een ongeval, binnen of buiten dienstverband. De uitkering bij overlijden of blijvende invaliditeit moet minimaal € 30.000 respectievelijk minimaal € 46.000 bedragen.

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      Schadevergoeding**

Volgens dit artikel moet de werkgever, onder voorwaarden, een vergoeding aan de werknemer betalen bij diefstal, verlies of schade aan de uitrusting of andere eigendommen van de werknemer.

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 30      Zorgverzekering**

Dit artikel verplicht de werkgever om per jaar € 120 bij te dragen in de kosten van een aanvullende zorgverzekering voor tenminste fysiotherapie en eerstelijns psychologische hulp.

De bijdrage van de werkgever in de zorgverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.1 van het Handboek.

## **Artikel 31      Vakbondscontributie**

Dit artikel biedt de werknemer, onder voorwaarden, de mogelijkheid om brutoloon te vervuilen met een vergoeding voor vakbondscontributie.

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 41      Scholing**

Dit artikel biedt de werknemer, onder voorwaarden, de mogelijkheid om op kosten van zijn werkgever een omscholingscursus te volgen. 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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Almelo

**Datum**  
19 maart 2024

**Onze referentie**  
TM240319-Cao Waterbouw

## **Artikel 44      Veiligheidsvoorschriften CROW**

Dit artikel verplicht de werkgever om de werknemer bij werkzaamheden onder bepaalde omstandigheden een vergoeding van € 5 per dag te betalen.

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 45      Medische keuringen**

Dit artikel biedt werknemers van 40 jaar of ouder en 50 jaar of ouder het recht om tweejaarlijks respectievelijk jaarlijks medisch gekeurd te worden.

Arbovoorzieningen, zoals medische keuringen, zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen 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 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.

De vergoeding of verstrekking van een preventief medisch onderzoek (PMO) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Onder voorwaarden kan de werkgever een nihilwaardering of een gerichte vrijstelling toepassen. Kort gezegd geldt het volgende:

- Als de werkgever een PMO vergoedt, is de vergoeding gericht vrijgesteld voor zover het een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (hierna: PAGO) betreft;
- Als de werkgever een PMO op de werkplek verstrekt mag de werkgever die verstrekking op nihil waarden als het PMO in hoofdzaak (70% of meer) uit een PAGO bestaat.

Voor meer informatie verwijs ik naar het standpunt van de Belastingdienst zoals gepubliceerd op de website

<https://kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg204202229-preventief-medisch-onderzoek-onbelast/>.

## **Artikel 46      Onwerkbaar weer regeling**

Dit artikel ontheft de werkgever bij buitengewone natuurlijke omstandigheden, onder voorwaarden, van zijn loondoorbetalingsplicht.

Het tijdelijk stoppen van loonbetaling kan leiden tot een onderbreking van het loontijdvak. Ik verwijs naar hoofdstuk 5 van het Handboek.

## **Artikel 47      Arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel regelt het recht op doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid. Bij een geslaagde re-integratie komt de werknemer in aanmerking voor eenmalige re-integratiebonus.

### Volledige 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,

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennisgroep cao  
Kantoor Almelo

**Datum**  
19 maart 2024

**Onze referentie**  
TM240319-Cao Waterbouw

loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep cao  
Kantoor Almelo

**Datum**  
19 maart 2024

**Onze referentie**  
TM240319-Cao Waterbouw

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,68% (2023) dan wel 5,57% (2024). 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 5,43% (2023) dan wel 5,32% (2024).

#### Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,68% (2023) dan wel 5,57% (2024) voor werknemers tot de AOW-leeftijd. 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 5,43% (2023) dan wel 5,32% (2024).

In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. In 2024 is de AOW-leeftijd 67 jaar. 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.