

> Postbus 50960 3007 BB ROTTERDAM

Technisch Bureau Bouwnijverheid
Postbus 1128
3840 BC HARDERWIJK

Telefoon 0800 - 0543
Telefax
unit ITO DV
Doorkiesnummer

Datum
29 maart 2013

Uw kenmerk
Cao voor de Bouwnijverheid

Kenmerk

Betreft
cao-beoordeling

Geachte mevrouw,

Op 24 maart 2012 bereikten cao-partijen in de bouwnijverheid een principeakkoord over een nieuwe CAO met een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012. De cao is bij besluit van 13 december 2012 algemeen verbindend verklaard.

De cao voor de Bouwnijverheid is per 18 december 2012 automatisch verlengd tot en met 31 december 2013, of zoveel eerder als cao-partijen tot nieuwe cao-afspraken komen.

Ik heb de CAO voor de bouwnijverheid 2012/2014 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 2013, en is dus inclusief nieuwe regels rondom de werkkostenregeling. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Indien u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

Namens de inspecteur

Belastingdienst/Kenniscgroep CAO

Aanhef van de bijlage

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2013 (hierna: Handboek). Dit Handboek bestaat uit twee versies; het Handboek Loonheffingen 2013 Werkkostenregeling en het Handboek Loonheffingen 2013 Vrije vergoedingen en verstrekkingen. Deze laatste versie is bedoeld voor werkgevers die nog niet gebruik maken van de werkkostenregeling en de oude regelgeving (overgangsregeling) toepassen. Indien de nummering van paragrafen en hoofdstukken in beide versies van het Handboek uiteenloopt, verwijs ik in de rapportage eerst naar het Handboek Loonheffingen 2013 Werkkostenregeling en vervolgens naar het Handboek Loonheffingen 2013 Vrije vergoedingen en verstrekkingen.

U kunt beide versies van het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op de site van de Belastingdienst, met de zoekterm 'cao-beoordelingen'.

Met ingang van 1 januari 2011 is de werkkostenregeling ingevoerd, dit is de nieuwe regeling van kostenvergoedingen en voorzieningen (verstrekkingen en het ter beschikking stellen van zaken) voor de werknemer. Hiertoe is de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) gewijzigd en zijn ook de uitvoeringsbepalingen herschreven. De nieuwe uitvoeringsbepalingen zijn vervat in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (hierna: URLB 2011), de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van - in 2013 - 1,5% van het totaal van de individuele fiscale lonen van zijn werknemers. Tot dit bedrag kan de werkgever onbelast kostenvergoedingen en voorzieningen geven aan zijn werknemers. Daarnaast gelden nog enkele specifieke vrijstellingen en bovendien zijn er voorzieningen die de werkgever, hoewel ze als loon (in natura) zijn aan te merken, tegen een lagere waarde of nihilwaarde in aanmerking mag nemen. De werkgever kan in de jaren 2011, 2012 en 2013 jaarlijks, in het begin van het jaar, kiezen om de oude regelgeving (overgangsregeling) toe te passen. In dat geval hanteert hij de regelgeving zoals die luidde per 31 december 2010.

Meer informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op de site van de Belastingdienst: www.belastingdienst.nl, met zoekterm "wkr".

De (loon)begriffen voor de diverse wetten waarop de loonheffingen zijn gebaseerd kunnen verschillen. De loonheffingen bestaan uit de loonheffing (loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen), de premies werknemersverzekeringen en de bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Ook voor de toepassing van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (hierna: WVA) geldt dat soms sprake is van afwijkende begrippen. Als sprake is van loon voor de loonheffingen en tevens van WVA-loon, dan gebruik ik de term "loon".

Artikel 1 lid 6 (e.v.) Werknemer en dienstbetrekking

De cao verstaat onder werknemer degene die in privaatrechtelijke dienstbetrekking staat. De cao merkt ook een aannemer van werk aan als werknemer, tenminste als hij zelf geen ondernemer is, alsmede de hulpen. De cao bepaalt niet wanneer in deze zin er sprake is van een ondernemer.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die fiscaal als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing en de WVA 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. Voor het in de WVA gehanteerde begrip werknemer verwijs ik naar de inleiding van Hoofdstuk 25 / 24 van het Handboek.

Van een werknemer in fiscale zin is in ieder geval sprake als hij een privaatrechtelijke

arbeidsovereenkomst sluit.

Van een werknemer in fiscale zin is ook sprake als een arbeidskracht een werk persoonlijk aanneemt, tenzij diegene een ondernemer is. De inhoudingsplicht van de opdrachtgever geldt ook voor de hulpen. Voor de loonheffingen zijn er speciale regels om de loonheffingen te berekenen. Ik verwijs u naar het Handboek, paragraaf 16.2/15.2.

Indien de opdrachtgever van deze arbeidskrachten een geldige VAR-WUO of VAR- dga in zijn administratie heeft en tevens aan andere voorwaarden voldoet, blijft de inhoudingsplicht alsnog achterwege (Handboek, paragraaf 1.1.6). In overige gevallen kan de inspecteur zekerheid geven over de vraag of de Belastingdienst de arbeidskrachten als ondernemers beschouwt.

Het Handboek beschrijft in hoofdstuk 16/15 verschillende situaties waarin sprake is van inhoudingsplicht.

Artikel 1 lid 11 “Werknemers” die niet onder de bepalingen van de cao vallen

Het betreft hier aandeelhouders, vertegenwoordigers e.d., sommige coördinatoren, (be)wakers e.d., stagiairs en vakantiewerkers.

De regels van de loonheffingen kennen deze uitzonderingen op het begrip werknemer niet. In de regel is hier sprake van een (fictieve) dienstbetrekking, voor zover er sprake is van het verrichten van arbeid.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking; zie paragraaf 16.10 / 15.10 van het Handboek. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking; zie de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek.

Als er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking kunnen werkgevers stagebeloningen onder voorwaarden toch onbelast uitkeren. Deze voorwaarden zijn opgenomen in paragraaf 15.9 van het Handboek.

Voor stagiairs in (fictieve) dienstbetrekking geldt dat de afdrachtvermindering onderwijs van toepassing kan zijn; zie de inleiding van Hoofdstuk 25 / 24 en paragraaf 25.1 / 24.1 van het Handboek. Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik tevens naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M, Stcrt. 2010, nr. 20500.

Artikel 6 Uitzendarbeid en inleen uitzendkrachten

Het inlenende bouwbedrijf mag alleen gebruik maken van SNA gecertificeerde uitzendbureaus.

Het inlenende bouwbedrijf kan aansprakelijk worden gesteld voor onder andere de loonheffingen die het uitzendbureau niet heeft betaald. De financiële gevolgen van een aansprakelijkstelling kunnen worden beperkt door een deel van het factuurbedrag te storten op de g-rekening van de uitlener (Handboek, paragraaf 11.6.5 / 10.6.5.). Ondanks die storting kan de inlener toch nog aansprakelijk worden gesteld als achteraf blijkt dat meer loonheffingen verschuldigd is dan het bedrag dat de inlener op de g-rekening van de uitlener heeft gestort.

Artikel 10 Werken in Duitsland

Indien een bouwplaatswerknemer tijdelijk werkt in Duitsland en de werkgever verplicht afdraagt aan de Urlaubs-und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft kan een inkomensverschil ontstaan ten opzichte van een werknemer die deelneemt aan het tijdsparfonds. Dit inkomensverschil compenseert de werkgever met een brutoloon toeslag.

Deze bruto loontoeslag behoort tot het loon.

Artikel 16 Intredekeuring

Er kan sprake zijn van een verplichte intredekeuring.

Ik verwijs u naar de beoordeling van artikel 68 van deze cao.

Artikel 28 Verplicht overwerk

Bouwplaatswerknemers kunnen worden verplicht 80 uren per kalenderjaar op te bouwen door middel van overwerk en/of inleg van reisen. De werkgever stort de tegenwaarde geormerkt in het tijdspaarfonds.

Ik verwijs u naar de beoordeling van artikel 47a van deze cao.

Artikel 42 b,c Garantielonen bouwplaatswerknemers in BBL2 en BBL3

De werknemer die vanaf 1 augustus 2012 met de BBL 2 of 3 begint, krijgt de schooldag niet betaald. Op grond van artikel 65 lid 4 van de cao blijft sprake van een contractueel overeengekomen arbeidsduur van 40 uur per week.

De schooldag behoort tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur. Dat betekent dat er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak met gevolgen voor de tijdvaktoepassing. De onbetaalde schooldag verlaagt het loon in het loontijdvak en daarmee het WVA-loon, maar er is geen sprake van een deeltijdfactor (Handboek, paragraaf 25.1.11/ 24.1.11).

Artikel 47a Tijdspaarfonds voor bouwplaatswerknemers

De werkgever stort per loonperiode in het tijdspaarfonds de vakantietoeslag en de tegenwaarde van het verlof dat wordt genoemd in lid 2 van dit artikel. De werknemer kan eventueel ook de tegenwaarde van overige roostervrije dagen, overwerkuren, chauffeurstoeslag en reisen in het tijdspaarfonds storten.

Het fiscale genietingsmoment van dit loon ligt op het moment van storten in het tijdspaarfonds. Op dat moment dient de werkgever loonheffing in te houden en is premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zvw verschuldigd.

In perioden dat de werkgever op grond van de cao geen loon verschuldigd is, onderbreekt dit het loontijdvak. In het Handboek, paragraaf 5.5.2 / 7.3.4 leest u de gevolgen en uitzonderingen.

Het opnemen van vrije dagen ter zake van in artikel 47a lid 2 van de cao genoemd verlof leidt onder voorwaarden niet tot het onderbreken van het loontijdvak. Voor meer informatie over dit onderwerp verwijs ik u naar de toelichting VCR. De versie voor 2013 kunt u in de loop van 2013 downloaden op www.belastingdienst.nl

Artikel 50 Reiskostenvergoeding bouwplaatswerknemers

Het vervoer naar werk zal zoveel mogelijk als groepsvervoer plaatsvinden. Kosten van reizen met het openbaar vervoer worden in de laagste klasse vergoed. Voor andere vervoermiddelen gelden de volgende vergoedingen:

- een rijwiel (per dag) € 0,80
- een bromscooter (per kilometer) € 0,07 met een minimum per dag van € 0,89
- een motor per kilometer € 0,22
- een auto per kilometer € 0,32

In sommige gevallen worden de reiskosten met eigen vervoermiddelen in zijn geheel vergoed.

Woon-werkverkeer geldt als zakelijk verkeer. De maximale onbelaste vergoeding van zakelijke kilometers, ongeacht het vervoermiddel, bedraagt € 0,19 per kilometer.

Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 onbelast kunnen vergoeden.

Hoofdstuk 21 / 20 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten. Voor reizen met openbaar vervoer gelden bijzondere regels; ik verwijs naar paragraaf 21.2 / 20.2 van het Handboek. De paragrafen 21.3 tot en met 21.8 / 20.3 tot en met 20.8 van het Handboek gaan, onder meer aan de hand van schema's, over reizen anders dan met openbaar vervoer.

Het maximum van € 0,19 per kilometer geldt ook voor de carpoolende werknemers. Als de werkgever het carpoolen organiseert, zijn de regels anders. Voor meer informatie verwijs ik u naar het Handboek, paragraaf 21.8 / 20.8.

In paragraaf 21.9 / 20.9 staat dat, voor zover sprake is van vervoer vanwege de werkgever, er geen mogelijkheid is om reiskosten onbelast te vergoeden. De paragrafen 21.10, 21.11 en 21.12 / 20.10, 20.11 en 20.12 behandelen respectievelijk het verstrekken of vergoeden van (kosten van) parkeergelegenheid, de reiskosten voor periodiek gezinsbezoek en het tijdelijk ander vervoer bij wegwerkzaamheden.

De werkgever mag dit loon in verband met reizen ook als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte.

Als de werkgever de overgangsregeling toepast, mag hij ook eindheffen over belaste vergoedingen en verstrekkingen tot een maximumbedrag van € 200 per maand per werknemer.

Als de werkgever kiest voor eindheffing, is hij over dat loon geen premies werknemersverzekeringen en geen werkgeversheffing Zvw verschuldigd.

Artikel 51 Reisurevergoeding

De werkgever vergoedt reistijd naar het werk tegen het garantie-uurloon. De eerste zestig minuten per dag worden niet vergoed, tenzij het een bestuurder van een auto betreft met één of meer meerrijders. De cao kent normtabellen om de te verwachten reisure per vervoermiddel per afstand per snelste route vast te stellen. De werkgever legt de gereden kilometers en de reisurevergoeding schriftelijk vast.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

De vergoeding behoort niet tot het WVA-loon als de reisurevergoeding fiscaal is aan te merken als overwerkloon. Ik verwijs naar het Handboek, paragraaf 25.1.10 / 24.1.10 en naar het besluit van 29 juni 2011, nr. BLKB 2011/664M, Stcrt. nr. 12050.

Artikel 52 Chauffeurstoelage

Onder voorwaarden ontvangt de bestuurder van een eigen auto een chauffeurstoelage.

De toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

De vergoeding behoort niet tot het WVA-loon als de reisurevergoeding fiscaal is aan te merken als overwerkloon. Ik verwijs naar het Handboek, paragraaf 25.1.10 / 24.1.10 en naar het besluit van 29 juni 2011, nr. BLKB 2011/664M, Stcrt. nr. 12050.

Artikel 53 Premie en bonus voor schadevrij rijden voor chauffeur I, II en III

Onder voorwaarden ontvangt de chauffeur een premie en een bonus.

De premie en de bonus behoren tot het loon.

Artikel 54 Reis- en verhuiskostenvergoeding UTA-werknemers

Kosten van reizen met het openbaar vervoer worden vergoed.

Voor andere vervoermiddelen gelden de volgende vergoedingen:

- een motor per kilometer € 0,22

- een auto per kilometer € 0,32

In sommige gevallen worden de reiskosten in zijn geheel vergoed.

De werknemer heeft recht op een vergoeding of verstrekking van voeding, huisvesting en verdere noodzakelijke verblijfkosten indien werk zo ver van de woning van de werknemer is gelegen dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn.

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever verhuist wordt het bedrag van alle daaraan verbonden kosten naar redelijke maatstaf worden vergoed.

Een werkgever kan de werkelijke reiskosten van reizen met het openbaar vervoer onbelast vergoeden. Een werkgever kan voor reizen met andere vervoermiddelen maximaal € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden. Voor overige informatie verwijs ik u naar mijn beoordeling van artikel 50 van deze cao.

Vergoedingen en verstrekkingen ter zake van tijdelijk verblijf waaronder huisvesting in het kader van de dienstbetrekking behoren niet tot het loon. De werkgever dient in voorkomende gevallen aannemelijk te kunnen maken dat het vergoeden of verstrekken van huisvesting redelijkerwijs noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Dit is bijvoorbeeld het geval bij tijdelijke projecten of zolang de werknemer in de wettelijke proeftijd zit.

Als de werkgever gebruik maakt van de overgangsregeling geldt het volgende.

De vergoeding of verstrekking van huisvesting kan onbelast geschieden gedurende maximaal twee jaar.

De waarde van de maaltijd of de vergoeding van maaltijdkosten behoren tot het loon. De maaltijd moet worden gewaardeerd tegen de waarde in het economisch verkeer.

Als de maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft, is de vergoeding of de verstrekking van de maaltijd onbelast. Als een werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten, is er in elk geval sprake van een meer dan bijkomstig zakelijke maaltijd en is de verstrekking van de maaltijd onbelast. Hetzelfde geldt voor de vergoeding van de maaltijdkosten, mits de werknemer die kosten heeft gemaakt. Het bovenstaande geldt ook als de werkgever de werkkostenregeling niet toepast en dus de oude regelgeving toepast. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 / 19.23 van het Handboek.

De vergoeding voor verhuiskosten behoort tot het loon tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever dan maximaal € 7.750 onbelast vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.6. / 19.41 van het Handboek.

Belaste reis-, verblijfs- en verhuiskostenvergoedingen of verstrekking behoren tot het loon, behalve voor de WVA. De voorwaarde daarbij is dat de werkgever de desbetreffende vergoeding of verstrekking in de regel slechts eenmaal of in de regel eenmaal per jaar toekent. Ik verwijs naar paragraaf 25.1.10 / 24.1.10 van het Handboek.

De werkgever mag dit loon ook als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte, tenzij het huisvesting betreft. Als de werkgever de overgangsregeling toepast, mag hij ook eindheffen over belaste vergoedingen en verstrekkingen tot een maximumbedrag van € 200 per maand per werknemer.

Als de werkgever kiest voor eindheffing, is hij over dat loon geen premies werknemersverzekeringen en geen werkgeversheffing Zvw verschuldigd.

Artikel 55 Vergoeding voor bouwplaatswerknemers bij verafgelegen werken

De werknemer heeft recht op een vergoeding of verstrekking van voeding, huisvesting en verdere noodzakelijke verblijfskosten indien werk zo ver van de woning van de werknemer is gelegen dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn.

Soms kan dan worden volstaan met een toelage van € 6,65 voor voeding. Voor werknemers die werkzaamheden verrichten die onderhevig zijn aan getijde geldt onder voorwaarden een nachttoeslag van € 3,87.

De nachttoeslag van € 3,87 behoort tot het loon.

Ik verwijs voor de algemene regels over maaltijden, huisvesting en verblijfskosten naar de beoordeling van artikel 54 van deze cao.

Vergoedingen en verstrekkingen ter zake van tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking behoren niet tot het loon. Van tijdelijke verblijfskosten is ook sprake bij werkzaamheden op een niet-permanente locatie zoals bij het werk van wegenbouwers en bouwvakkers (Handboek paragraaf 20.1.3. / 19.23). Er is sprake van een niet-permanente locatie als de werkzaamheden ter plekke feitelijk niet meer dan 20 dagen duren.

Als de werkgever dergelijke maaltijden vergoedt, kunnen de werkelijke kosten ervan worden vergoed. De werkgever mag ook zonder nader bewijs van de hoogte van de maaltijdkosten aansluiten bij het normbedrag voor maaltijden in bedrijfskantines van € 3,05.

Een lunch op de vaste werkplek in de keetruimte is een voorbeeld van een maaltijd met een bijkomstig zakelijk karakter. De vergoeding of lunch behoort tot het loon.

Consumpties die de werkgever op de werkplek (Handboek, paragraaf 20.2.1) verstrekt en die geen deel uitmaken van een maaltijd, zijn onbelast. Het gaat hier bijvoorbeeld om koffie, thee, gebak, een stuk fruit en andere tussendoortjes van weinig waarde (maaltijden vallen hier dus niet onder). Ik verwijs naar het Handboek, paragraaf 20.2.6. Een vergoeding voor consumpties op de werkplek is loon van de werknemer, maar de werkgever kan deze vergoeding ook als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte.

Indien de werkgever de oude regeling toepast, behoren dergelijke vergoedingen voor consumpties op het werk tot een maximum van € 0,55 per dag (zonder nader bewijs mits in die consumpties niet op andere wijze wordt voorzien) en verstrekkingen niet tot het loon (Handboek, paragraaf 19.8).

Voor de regels voor de vaste kostenvergoeding van € 6,65 verwijs ik u naar het Handboek, paragraaf 4.6.1.

Artikel 56 Vergoeding werkkleding en gereedschap bouwplaatswerknemers

De werkgever dient kosteloos persoonlijke beschermingsmiddelen (waaronder veiligheidsschoeisel) conform de arbo-wetgeving te verstrekken.

Werknemers werkzaam in de industriële steigerbouw krijgen een additioneel kledingpakket voor werkzaamheden tijdens vorst. Dit kledingpakket dient te voldoen aan de specificaties vastgesteld door de stichting Arbouw.

Daarnaast kan de werkgever noodzakelijke werkkleding verstrekken. Voor niet verstrekte werkkleding ontvangt de werknemer per gewerkte dag:

- werkkleding € 0,87
- werkkleding van een werknemer in het Heibedrijf € 0,95
- laarzen € 0,54
- indien uitsluitend knielaarzen € 0,43
- laarzen en oliegoed bij kust-en Oeverwerken € 1,11

*Een timmerman, straatmaker, metselaar of tegelzetter kan voor noodzakelijk gebruik van eigen gereedschap per gewerkte dag een vaste vergoeding ontvangen.
Het recht op vergoeding komt te vervallen als de hierboven genoemde zaken kosteloos worden verstrekt.*

Kleding/laarzen/oliegoed

Werkkostenregeling:

Arbovoorzieningen die de werkgever verstrekt of ter beschikking stelt, behoren niet tot het loon indien de werknemer deze gebruikt of verbruikt op de werkplek. Dit betreft bijvoorbeeld speciale isolerende of beschermende kleding. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.5 van het Handboek.

De in dit cao-artikel genoemde bedragen in geld voor (werk-)kleding behoren tot het loon. Dit geldt óók voor bedragen voor kleding e.d. die samenhangen met verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (arbovoorzieningen). De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon aanwijzen en onderbrengen in de vrije ruimte. Als de werkgever kiest voor eindheffing, is hij over dat loon geen premies werknemersverzekeringen en geen werkgeversheffing Zvw verschuldigd.

Enkel, de waarde van *ter beschikking gestelde* kleding is onder voorwaarden nihil. Ik verwijs u naar paragraaf 20.2.7. Het onderhoud van de kleding volgt het regime van de kleding; de vergoeding of de waarde van de verstrekking van het onderhoud behoort tot het loon tenzij de kleding onder de genoemde nihilwaardering valt.

Overgangsregeling:

Indien de werkgever de oude regelgeving toepast behoren vergoedingen voor, verstrekkingen van en ter beschikking gestelde arbovoorzieningen niet tot het loon indien deze voor de werknemer geen aanmerkelijke privé-besparing opleveren. In de praktijk kan men er van uitgaan dat in ieder geval sprake is van een aanmerkelijk privé-voordeel als de privé-uitgaven van de werknemer op jaarbasis € 454 lager zullen zijn dan de privé-uitgaven van met hem vergelijkbare werknemers. Dit is het geval bij bijvoorbeeld speciale isolerende of beschermende kleding. Ik verwijs naar paragraaf 19.3 van het Handboek.

De vergoeding, de verstrekking of de ter beschikkingstelling van andere kleding behoren tot het loon, tenzij er sprake is van een van de volgende situaties:

- a) er sprake is van werkkleding;
- b) er sprake is van ter beschikking gestelde kleding die tevens aantoonbaar op het werk achterblijft;
- c) de vergoeding of de verstrekking van kleding vormt een arbovoorziening.

Kleding is slechts als werkkleding aan te merken indien zij:

- a. uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen;
- b. is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van samen tenminste 70 cm² per kledingstuk.

Als de kleding een arbovoorziening vormt gelden de volgende (aanvullende) voorwaarden:

- de werkgever heeft een arboplan;
- de verstrekking van kleding maakt in redelijkheid deel uit van dat arboplan;
- de kleding wordt overwegend tijdens werktijd gedragen;
- de werknemer hoeft geen eigen bijdrage te betalen;
- er is geen sprake van een aanmerkelijke privé-besparing voor de werknemer.

Ik verwijs naar paragraaf 19.3 van het Handboek. In de praktijk kan men ervan uitgaan dat in ieder geval sprake is van een aanmerkelijk privé-voordeel als de privé-uitgaven van de werknemer op jaarbasis € 454 lager zullen zijn dan de privé-uitgaven van met hem vergelijkbare werknemers.

In alle overige gevallen moet de werkgever de vergoeding of de waarde van de verstrekte of ter beschikking gestelde kleding tot het loon rekenen. Ik verwijs naar paragraaf 19.42 van het Handboek.

Voor de onderhoudskosten van kleding geldt dat, als er sprake is van werkkleding in fiscale zin, de werkgever het onderhoud belastingvrij mag vergoeden of verstrekken. Is geen sprake van werkkleding,

dan behoort de werkgever de vergoeding van onderhoudskosten en/of de waarde van de verstrekking tot het loon te rekenen.

Voor de waardering van zowel de kleding als van de onderhoudskosten verwijs ik naar paragraaf 4.5 van het Handboek.

De werkgever mag eindheffen over belaste vergoedingen en verstrekkingen tot een maximumbedrag van € 200 per maand per werknemer. Dan is over dat loon geen premies werknemersverzekeringen en geen werkgeversheffing Zvw verschuldigd.

Voor de WVA geldt dat voor zover ter zake van kleding sprake is van loon voor de loonheffingen, tevens sprake is van WVA-loon, tenzij de werkgever de desbetreffende vergoeding of verstrekking in de regel slechts eenmaal of in de regel eenmaal per jaar toekent. Ik verwijs naar paragraaf 25.1.10 / 24.1.10 van het Handboek.

Gereedschap

Indien de werkgever de werkkostenregeling toepast, dan behoren zowel de vergoeding van de kosten van het gereedschap als de waarde van het verstrekte of ter beschikking gestelde gereedschap tot het loon. De werkgever kan dit loon onderbrengen in zijn vrije ruimte. Stelt de werkgever het gereedschap ter beschikking aan de werknemer dan bedraagt de waarde daarvan nihil indien de werknemer a) het gereedschap gebruikt op de werkplek en het na werktijd daar achterlaat; of b) het gereedschap nagenoeg geheel, dat is ten minste 90%, zakelijk gebruikt. Ik verwijs naar de paragrafen 4.5, 4.6 en 20.2.2 van het Handboek.

Past de werkgever de oude regelgeving toe dan behoort een vergoeding voor gereedschap in beginsel tot het loon, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat de werknemer die vergoeding feitelijk aanwendt voor de aanschaf van gereedschap voor zakelijk gebruik.

De verstrekking van gereedschap kan, voor zover het om zakelijk gebruik gaat, onbelast plaatsvinden. Voor zover een werkgever gereedschap verstrekt is een onbelaste vergoeding voor dergelijke kosten uiteraard niet mogelijk. Ik verwijs naar de paragrafen 4.5, 4.6 en 19.2 van het Handboek.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6 van het Handboek.

Artikel 57 Toeslag steenzetters

Onder omstandigheden krijgen steenzetters een toeslag van € 7,91 per week.

De toeslag behoort tot het loon.

Artikel 58a/b EHBO/BHV - vergoedingen

Indien een werknemer slaagt voor de EHBO-cursus heeft hij recht op een vergoeding van de kosten.

Indien de EHBO/BHV- cursus is gevolgd op verzoek van de werkgever en plaatsvond buiten arbeidstijd heeft hij tevens recht op een bonus en een reiskostenvergoeding. Onder voorwaarden worden kosten van jaarlijkse EHBO-oefenlessen vergoed. Het recht op de vergoedingen komt te vervallen als de genoemde zaken kosteloos worden verstrekt.

Werkkostenregeling:

Werkgevers kunnen de waarde van verstrekte cursussen buiten de heffing houden als deze verstrekkingen voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Voorwaarde daarbij is dat de verstrekking geheel of gedeeltelijk op de werkplek plaatsvindt.

Dit betekent dat de cursus onbelast kan plaatsvinden voor werknemers die de werkgever in het kader van zijn arbeidsomstandighedenbeleid heeft aangewezen als EHBO-er.

Vergoedingen en verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning, behoren niet tot het loon.

Er zijn drie voorwaarden voor vrijstelling:

- De studiekosten worden niet al door een ander vergoed.
- De studie of opleiding is gericht op het vervullen van een beroep in de toekomst of op het op peil houden van vakkennis.
- U hebt de vergoeding verstrekt of toegezegd vóór het einde van het jaar waarin de kosten worden gemaakt.

Het verlenen van EHBO is veelal geen beroepsmatige bezigheid voor een bouwplaatswerknemer. De gerichte vrijstelling voor een studie of opleiding is dan niet aan de orde. Dit is anders als het verlenen van EHBO deel uitmaakt van de werkzaamheden van de werknemer, bijvoorbeeld als hij EHBO-taken heeft bij calamiteiten.

In alle overige gevallen, waaronder bonussen na het behalen van een diploma, is sprake van loon. Indien werkgevers dit wensen kunnen zij dit loon aanmerken als eindheffingsbestanddeel en gebruik maken van de vrije ruimte.

Overgangsregeling:

De EHBO-cursusvergoeding behoort onder omstandigheden niet tot het loon. Er kan sprake zijn van een arbovoorziening (Handboek, paragraaf 19.3) of van beroepskosten (Handboek, paragraaf 4.6.1.).

Studiepremies behoren tot het loon ook al is de hoogte ervan afgestemd op de hoogte van de studiekosten (Handboek, paragraaf 19.38).

De werkgever mag eindheffen over belaste vergoedingen en verstrekkingen tot een maximumbedrag van € 200 per maand per werknemer. Dan is over dat loon geen premies werknemersverzekeringen en geen werkgeversheffing Zvw verschuldigd.

Artikel 59 Ziektekostenverzekering

De werknemer kan € 12,50 per maand ontvangen als hij een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten.

Deze maandelijkse bijdrage behoort tot het loon.

Artikel 60 Vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever de vakbondscontributie. De werkgever is tegelijkertijd gerechtigd het bedrag in mindering te brengen op het brutoloon.

Als de werkgever de werkkostenregeling toepast is de vergoeding afhankelijk van de beschikbaarheid van de benodigde "vrije ruimte".

In de werkkostenregeling behoort de vergoeding voor de contributie van een vakbond tot het loon van de werknemer. De werkgever kan de vergoeding echter aanwijzen als eindheffingsloon en in zijn vrije ruimte onderbrengen. In de oude regelgeving behoort een vergoeding voor de contributie van een vakbond niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.10 van het Handboek.

De werkgever mag bij de berekening van de loonheffingen de vergoeding niet in mindering brengen op het (belastbaar) tabelloon. Dit cao-artikel maakt het wèl mogelijk om een individuele afspraak te maken over een van de cao afwijkend overeengekomen (garantie)loon.

De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en

werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft.

Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast.

Ik verwijs naar de inleiding van Hoofdstuk 4 en paragraaf 4.14 / paragraaf 19.6 van het Handboek en het besluit van 28 januari 2011, nr. DGB2011/1M, Stcrt. nr. 2130.

De vergoeding van in een eerder jaar gemaakte kosten behoort in beginsel tot het loon. Dit is slechts anders als de werknemer in dat eerdere jaar reeds een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had. Bij een cafetariasysteem ontstaat zo'n onvoorwaardelijk recht eerst als de werknemer zijn keuze daadwerkelijk aan zijn werkgever kenbaar maakt. Als de werknemer dat pas na de jaarwisseling doet, kan de werkgever, indien hij de oude regelgeving toepast, de vakbondscontributie van het voorafgaande jaar niet meer onbelast vergoeden.

Een loonsverlaging leidt in beginsel tevens tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan de verlaging achterwege blijven. De voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733M, Stcrt. nr. 14304.

Artikel 62a/b Scholing

De werknemer heeft recht op scholing. Het scholingsfonds vergoedt onder omstandigheden de reis, cursus- en verletkosten aan de werkgever of aan de werknemer.

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, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van beroeps- of studiekosten, niet tot het loon.

Voor meer informatie over de vergoeding van beroeps- en studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.4 en 20.1.5 / 19.11 en 19.38 van het Handboek.

Een vergoeding voor reizen is vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot € 0,19 per kilometer. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 / 20 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen. Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon.

Artikel 63 Erkenning verworven kwalificaties bouwplaatswerknemers

Sommige werknemers hebben recht op het volgen van een EVC-traject.

Met een EVC procedure kan de werknemer zijn competenties laten vaststellen en - leggen.

Als de werkgever de kosten van de procedure vergoedt, behoort die vergoeding niet tot het loon.

De werkgever heeft onder voorwaarden recht op een afdrachtvermindering van € 327 per procedure. Ik verwijs u naar het Handboek paragraaf 25.1.8 / 24.1.8.

Artikel 68 Pakket preventiezorg

Alle werknemers en werkgevers in de bouw hebben recht op een individugericht pakket aan preventiezorg. Dit pakket wordt uitgevoerd door gecertificeerde arbodiensten die voldoen aan door de Stichting Arbouw, een bouwcaofonds, te stellen kwaliteitseisen. Het gaat om Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek, Gericht Periodiek Onderzoek en intredekeuringen. De Stichting Arbouw betaalt aan de arbodiensten de kosten.

Als de werkgever de werkkostenregeling toepast en de keuring plaatsvindt op de werkplek en de keuring tevens als een voorziening op grond van de Arbeidsomstandighedenwet kwalificeert, geldt voor de voorziening een zogenoemde nihilwaardering. Feitelijk betekent dit dat de waarde van de voorziening

weliswaar tot het loon behoort, maar dat zij toch (door de nihilwaardering) onbelast blijft. Van belang is onder meer dat sprake moet zijn van een *voorziening*.

Deze term is bedoeld om *vergoedingen* uit te sluiten. Als de werkgever aan de werknemer de kosten van een keuring vergoedt, behoort de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.5. van het Handboek.

Als de werkgever de werkkostenregeling (nog) niet toepast geldt de facto géén uitsluiting voor vergoedingen. Evenmin geldt als voorwaarde dat de keuring op de werkplek plaats moet vinden. Wel geldt onverkort de voorwaarde dat de voorziening of vergoeding op de Arbeidsomstandighedenwet moet zijn gebaseerd. Ik verwijs naar paragraaf 19.3 van het Handboek.

Artikel 75 Voorziening bij ongeval

De werknemer heeft bij een ongeval in diensttijd of tijdens woon-werkverkeer aanspraak op een bruto uitkering van maximaal € 20.650 in geval van overlijden en € 41.300 in geval van blijvende invaliditeit.

Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort als zodanig niet tot het loon. De uitkering zelf behoort in beginsel wel tot het loon. De werkgever dient eventueel verschuldigde loonheffingen in te houden en af te dragen, waarbij de werkgever voor de loonheffing mogelijk de tabel bijzondere beloningen moet toepassen. Ik merk op, dat over de uitkering bij overlijden geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn en dat een eenmalige uitkering bij overlijden tot maximaal driemaal het loon over een maand is vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 18.1.6 en 18.1.7 van het Handboek. Mogelijk is ter zake van de uitkering sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking en/of van loon van nabestaanden; ik verwijs naar de paragrafen 4.3 en 7.3.3 van het Handboek.

Voor zover sprake is van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en de werkgever de uitkering tevens niet eenmalig of in de regel één maal per jaar of aan de nabestaanden verstrekt is tevens sprake van WVA-loon. Ik verwijs naar paragraaf 25.1.10 / 24.1.10 van het Handboek.

Artikel 76 Loondoorbetaling bij ziekte

Bij de tweede en derde ziekmelding gedurende een kalenderjaar is de werkgever niet tot loondoorbetaling van de eerste ziektedag gehouden.

De onbetaalde “wachtdag” behoort tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur.

Dat betekent dat er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak met gevolgen voor de toepassing van de tijdvaktabel.

De “wachtdag” verlaagt het loon in het loontijdvak en daarmee het WVA-loon, maar er is zo geen sprake van een deeltijdfactor (Handboek, paragraaf 25.1.11/ 24.1.11).

Artikel 79 Bonus bij reïntegratie in het tweede ziektejaar

Indien de werknemer reïntegreert krijgt hij onder voorwaarden een bonus van zijn huidige of zijn vorige werkgever.

De huidige werkgever is in beide gevallen de inhoudingsplichtige. In voorkomende gevallen dient de vorige werkgever de huidige werkgever in te lichten. Ik verwijs naar het Handboek, paragraaf 4.4.2.

Deze bonus behoort tot het loon voor de loonheffingen maar niet tot het WVA-loon. De witte tabel voor bijzondere beloningen geldt (paragraaf 7.3.6. van het Handboek).

De werkgever is premies werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing Zvw verschuldigd.

Artikel 81 Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten

Arbeidsongeschikten krijgen onder voorwaarden een eindejaarsuitkering van de uitvoeringsorganisatie

Cordares.

De dienstbetrekking met de werkgever is in de regel beëindigd. Er is dan sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking. Cordares is inhoudings- en afdrachtplichtig voor de loonheffing en de werkgeversheffing Zvw.

Loon uit vroegere dienstbetrekking komt niet in aanmerking voor een afdrachtvermindering. Ik verwijs naar de inleiding van Hoofdstuk 25 / 24 en de paragrafen 25.1.10 en 25.1.12 / 24.1.10 en 24.1.12 van het Handboek.

Ingeval de arbeidsongeschikte in dienstbetrekking staat tot een bouwonderneming geldt dat deze inhoudingsplichtig is ten aanzien van de eindejaarsuitkering. In voorkomende gevallen dient Cordares de werkgever in te lichten. Ik verwijs naar het Handboek, paragraaf 4.4.2.

De eindejaarsuitkering behoort dan tot het loon voor de loonheffingen.

De witte tabel voor bijzondere beloningen geldt (paragraaf 7.3.6. van het Handboek).

De werkgever is premies werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing Zvw verschuldigd.

Artikel 82 Eenmalige uitkering bij werkloosheid

Een werknemer die werkloos wordt krijgt onder voorwaarden van Cordares een uitkering ineens van € 425,- De werknemers betalen hiervoor ook een premie..

De dienstbetrekking met de werkgever is dan beëindigd. Er is dan sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking. Cordares is inhoudings- en afdrachtplichtig voor de loonheffing en de werkgeversheffing Zvw.

Loon uit vroegere dienstbetrekking komt niet in aanmerking voor een afdrachtvermindering. Ik verwijs naar de inleiding van Hoofdstuk 25 / 24 en de paragrafen 25.1.10 en 25.1.12 / 24.1.10 en 24.1.12 van het Handboek.

De premie van de werknemer komt in mindering op het loon bij de berekening van de loonheffingen en afdrachtverminderingen. De premie van de werkgever behoort niet tot het loon.

Artikel 87 WGA-verzekering

De werkgever die niet is aangesloten bij bpfBouw is verplicht voor zijn werknemers een WGA-verzekering af te sluiten. De premie wordt gelijkkelijk verdeeld tussen de werkgever en de werknemer.

Als de werkgever de WGA-premie gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 5.4.6 van het Handboek.