

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543

Koninklijke Vereniging OnderhoudNL
Postbus 30
2740 AA WADDINXVEEN

Kennisgroep CAO

Datum
9 september 2019

Uw kenmerk

Kenmerk
TM190909-CAOSAG

Betreft
Beoordeling CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en
Glazetbedrijf op fiscale aspecten

Geachte heer,

Hierbij ontvangt u een beoordeling van de CAO Schilders-, Afwerkings- en Glazetbedrijf op fiscale aspecten.

De beoordeling betreft de cao zoals die geldt voor de periode van 1 oktober 2016 tot en met 30 september 2021, na de tussentijdse wijziging van 10 oktober 2018. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. 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 2019.

In mijn brief van 9 januari 2017 heb ik de cao beoordeeld zoals die in september 2016 is overeengekomen voor de periode van oktober 2016 tot en met september 2019. Die beoordeling gaf de fiscale aspecten van de in artikel 55 van de cao opgenomen uitrustingsvergoeding niet correct weer. Per abuis merkte ik in mijn brief van 9 januari 2017 op dat deze vergoeding gericht is vrijgesteld. De beoordeling van 9 september 2019 vervangt, zoals we op 26 augustus 2019 te Waddinxveen hebben besproken, de beoordeling van 9 januari 2017 en geeft de fiscale aspecten van de uitrustingsvergoeding alsnog correct weer.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Indien u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op doorkiesnummer 06 1149 1935. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

daartoe ook behoren. Dat betekent dat er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak met de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

Artikel 34, lid 11 Uitkering bij overlijden

Dit artikel geeft de nabestaanden van de overleden werknemer recht op een uitkering ter grootte van het volledige loon over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met een bedrag dat gelijk is aan het loon over twee maanden. Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikelen 51 en 52 Reiskostenvergoedingen

Deze artikelen regelen het recht op vergoeding van reiskosten. De vergoeding voor het gebruik van een eigen bromfiets of auto bedraagt € 0,11 respectievelijk € 0,30 per kilometer. De werkgever is verplicht om, naast deze kilometervergoedingen, tevens de werkelijk gemaakte kosten van het werkverkeer, zoals parkeerkosten en tolheffingen volledig te vergoeden.

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 onbelaste vergoeding 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 onbelast kunnen vergoeden. Vergoedingen voor parkeerkosten of tolheffingen worden geacht deel uit te maken van de onbelaste vergoeding ad € 0,19. Als werkgevers deze kosten separaat vergoeden, behoren deze vergoedingen tot het loon voor de loonheffingen. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 55 Uitrustingsvergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer, met uitzondering van de UTA-werknemer, recht op een fiscaal onbelaste uitrustingsvergoeding van € 1,60 per gewerkte dag voor werkkleding (inclusief schoenen) en het onderhoud en wassen daarvan. Ook stelt de werkgever gereedschappen aan de werknemer ter beschikking. Als de werkgever werkkleding ter beschikking stelt ontvangt de werknemer uitsluitend een wasvergoeding.

De uitrustingsvergoeding behoort integraal tot het loon voor de loonheffingen. Dit geldt ook voor de vergoeding of verstrekking van extra kleding bij bijzondere omstandigheden. Er geldt geen gerichte vrijstelling. De werkgever kan het loon als eindheffingsloon aanwijzen en ten laste van zijn vrije ruimte brengen. Ik verwijs naar de paragrafen 8.1 en 8.2 van het Handboek.

De omstandigheid dat het eerste lid voorschrijft dat de werkgever de uitrustingsvergoeding fiscaal onbelast verstrekt, impliceert feitelijk dat de werkgever deze vergoeding òf ten laste van zijn vrije ruimte brengt òf als nettoloon behandelt (zie paragraaf 4.4.1 van het Handboek)..

Door de werkgever ter beschikking gesteld gereedschap is gericht vrijgesteld als dit gereedschap voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- het gereedschap naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever het gereedschap betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer het gereedschap aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij dit

gereedschap niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.
Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek.

Door de werkgever ter beschikking gestelde (werk)kleding is, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen

Als de ter beschikking gestelde (werk)kleding gericht is vrijgesteld, geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding, zoals de wasvergoeding. Op basis van in 2011 tussen de cao-partijen en de Belastingdienst gemaakte afspraken is de wasvergoeding, als de werkgever werkkleding ter beschikking stelt en tevens een wasvergoeding verstrekt, tot een bedrag van maximaal € 1 per werkdag gericht vrijgesteld.

Artikel 56 **Maaltijdvergoeding**

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer bij overwerk een maaltijdvergoeding van € 8 per dag.

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 20.1.2 van het Handboek.

De onderhavige vergoeding heet weliswaar een *maaltijdvergoeding*, maar draagt tevens het karakter van een *overwerkvergoeding*. Voor zover de werkgever niet kan aantonen dat de werknemer de vergoeding feitelijk aanwendt voor een maaltijd met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter, behoort de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 57 **Vergoeding bij tijdelijk verblijven elders**

Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat als de werkzaamheden het noodzakelijk maken dat de werknemer tijdelijk elders verblijft, de werkgever de kosten van voeding en logies draagt.

De werkgever kan de vergoeding voor kosten van tijdelijk verblijf geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

Artikel 62 **Scholingskosten**

Volgens dit onderdeel draagt de werkgever, onder voorwaarden, (een deel van) de scholingskosten.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het verkrijgen van inkomsten uit werk en woning (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 63 **Duurzame inzetbaarheid**

Dit artikel geeft de werknemer recht op een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO), een

loopbaancheck en een adviesgesprek, op de wijze zoals omschreven in de Uitvoeringsregelingen Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (USAG). De cao-partijen hebben daartoe een regeling afgesproken, waaraan de werkgever een percentage van het brutoloon van de werknemer verschuldigd is.

De USAG als zodanig heb ik niet beoordeeld. Artikel 63 van de cao bepaalt dat de werkgever de kosten van bepaalde voorzieningen vergoedt. Arbovoorzieningen, zoals een PAGO en wellicht ook een adviesgesprek, 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 20.1.9 van het Handboek.

De vergoeding of de verstrekking van een loopbaancheck behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij dat advies deel uitmaakt van een voorziening waar een gerichte vrijstelling voor geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als het loopbaanadvies integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 respectievelijk 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanadvies mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). De vergoeding of de verstrekking van een adviesgesprek als uitkomst van een loopbaancheck, zoals bedoeld in artikel 7, lid 1 in bijlage 7 van de cao) behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij voor de voorafgaande loopbaancheck een gerichte vrijstelling of nihilwaardering geldt. In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 65 Intredekeuring

Dit artikel regelt in welke situaties de werkgever en de werknemer een intredekeuring overeen kunnen komen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten van het PAGO bij artikel 63 van de cao.

Artikel 68 Persoonlijke beschermingsmiddelen

Volgens dit artikel moet de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer ter beschikking stellen. Als de werknemer die middelen niet gebruikt of veiligheidsvoorschriften niet opvolgt, kan de werkgever hem sancties opleggen. Deze sancties kunnen bestaan uit geldboetes. Volgens de cao mag de werkgever deze geldboetes verrekenen met het netto-loon.

Wat betreft de beschermingsmiddelen verwijs ik naar de fiscale aspecten van het PAGO bij artikel 63 van de cao.

De in dit artikel beschreven geldboetes zijn negatief loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 69 Pensioenfonds

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 70 Individuele budgetrekening (IBR)

Volgens dit artikel zijn de reserves van de voormalige Individuele Budgetrekening (IBR) aan de Stichting Mijn Carriere ter beschikking gesteld. Deze Stichting richt zich op het financieel ondersteunen van (voormalige) werknemers die willen werken aan hun Duurzame Inzetbaarheid door (mogelijke) deelname aan een loopbaangesprek dan wel een adviestraject, het volgen van scholing gericht op het behouden

