

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543

Koninklijke Vereniging OnderhoudNL
Postbus 30
2740 AA WADDINXVEEN

Kennisgroep CAO

Datum
9 januari 2017

Uw kenmerk

Kenmerk
TM170109-CAOSAG

Betreft
Beoordeling CAO voor het Schilders-, afwerkings- en
glaszetbedrijf op fiscale aspecten

Geachte heer,

In uw emailbericht van 26 oktober 2016 heeft u de Belastingdienst gevraagd de cao voor het Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf, zoals deze voor de periode van 1 oktober 2016 tot en met 30 september 2019 is overeengekomen, te beoordelen op fiscale aspecten.

In de bijlage bij deze brief vindt u de gevraagde beoordeling. 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 ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2016.

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

Bijlage

Beoordeling CAO voor het Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf 2019 op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 oktober 2016 (hierna: Handboek). U kunt 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 door middel van een rss-feed kunt laten informeren. Ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen kunt u vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "cao-beoordelingen").

Artikel 3 Werknemers, stagiairs en vakantiewerkers

Volgens dit artikel beschouwt de cao, onder meer, stagiairs en vakantiewerkers niet als werknemer.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Dus, onder meer, ook op de arbeidsovereenkomsten met stagiairs en vakantiekrachten. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 en paragraaf 16.16 van het Handboek.

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. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stage-beloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 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 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Artikel 8 Uitzendkrachten

Dit artikel bepaalt dat werkgevers uitsluitend uitzendkrachten zullen gebruiken van uitzendbedrijven die geregistreerd zijn bij Stichting Normering Arbeid (SNA) en het SNA-keurmerk hebben.

Volgens dit artikel moet de werkgever met de uitlener afspreken dat voor uitzendkrachten dezelfde arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen gelden als voor werknemers die onder deze cao vallen.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 16.20 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Artikel 34, lid 1 Arbeidsongeschiktheid

Volgens dit artikel heeft de werknemer bij arbeidsongeschiktheid recht op, onder meer afhankelijk van de ziekte duur, gedeeltelijke doorbetaling van loon. De werkgever mag in bepaalde situaties rekening houden met wachtdagen.

Deze doorbetaling vormt, tot een maximum van 104 weken, loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Daarna is sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking.

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft 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 nagelaten betrekkingen 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 wegverkeer, 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

Dit artikel betreft het recht op het vergoeden, het verstrekken of het ter beschikking stellen van werkkleding (inclusief schoenen en onderhoud) en gereedschap door de werkgever aan de werknemer. Voor zover deze regeling fiscale aspecten bevat is zij, aldus het zesde lid van dit artikel, onder voorbehoud van goedkeuring door de Belastingdienst.

De in artikel 55 opgenomen regeling is gebaseerd op afspraken die in 2011 tussen de cao-partijen en de Belastingdienst zijn gemaakt. Er is een uitrustingsvergoeding van € 1,60 per gewerkte dag bestaande uit een bedrag voor de aanschaf van werkkleding (€0,60) en een bedrag voor de kosten van het wassen daarvan (€ 1,-). Als de werkgever de kleding beschikbaar stelt ontvangt de werknemer slechts de component van € 1,- voor het wassen van die kleding. In beide situaties is sprake van een gericht vrijgestelde vergoeding.

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. Daarvan is in elk geval sprake als een werknemer door zijn werk

of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs verder naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek. Van belang is tevens of de werknemer de maaltijdvergoeding daadwerkelijk aan een maaltijd besteedt. Voor zover een werkgever dit niet aannemelijk kan maken, moet hij de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen rekenen.

Artikel 57 Vergoeding bij tijdelijk verblijven elders

Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat als de werkzaamheden het noodzakelijk maken dat de werknemers tijdelijk elders verblijven, 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 zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die niet tot het loon voor de loonheffingen behoort, komt daarop niet in mindering. 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, vanaf 1 januari 2017, recht op een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO), een loopbaancheck en een adviesgesprek, op de wijze zoals omschreven in bijlage 7 van de cao. Partijen bij deze CAO sluiten hiervoor een verzekering, waaraan de werkgever een percentage van het brutoloon van de werknemer verschuldigd is, die door partijen bij deze CAO jaarlijks wordt vastgesteld.

Dit artikel bepaalt dat de werkgever de kosten vergoedt van in bepaalde situaties vereiste keuringen.

Arbovoorzieningen, zoals een PAGO en wellicht een adviesgesprek (zoals bedoeld in artikel 7, leden 2 en 3 in bijlage 7 van de cao), 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 kan de werknemer tot ultimo 2016 beschikken over het tegoed van de geblokkeerde IBR ten behoeve van cursussen, trainingen en opleidingen.

De fiscale gevolgen van deze IBR zijn afhankelijk van het beheer. Aanwending van het budget leidt in beginsel tot loon voor de loonheffingen, tenzij de werkgever aan kan tonen dat sprake is van een gerichte vrijstelling. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 62 van de cao.

Artikel 72 Vergoeding van de kosten van fysiotherapie

Volgens dit artikel moet de werkgever, direct of indirect de kosten van fysiotherapie, voor zover het basispakket van de Zorgverzekeringswet deze niet dekt, aan de werknemer vergoeden. Als alternatief kan de werkgever de werknemer een bedrag van € 10 bruto per vier weken betalen, als bijdrage in een door de werknemer af te sluiten aanvullende verzekering die kosten van fysiotherapie dekt.

In fiscaal opzicht behoort elke vergoeding op basis van artikel 72 van de cao tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan dit loon eventueel als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.1 van het Handboek.