



Bouwend Nederland, Vakgroep Glas

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Datum

1 september 2021

Unit 2 non profit

Onze referentie

2021-514

Betreft: beoordeling cao voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf

Geachte,

In het besluit van 4 mei 2021, nr. 17940, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf 2020/2021 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 september 2021.

De bepalingen in 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 ontlenen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2021. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus – kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave juli 2021 (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.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
1 september 2021

Onze referentie
2021-514

Artikel 1 Definities

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing 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.

Artikel 8 Begin en einde van het dienstverband

Dit artikel bevat een opsomming van (wijzigingen van) afspraken die de werkgever en de werknemer schriftelijk in de arbeidsovereenkomst moeten vastleggen, de duur van de overeenkomst en de regels bij einde dienstverband. De arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd aangegaan.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2 en 2.3 van het Handboek.

Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik ook op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 10 Verplichtingen van de werkgever

Werkgevers verlenen hun medewerking aan fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie die de werknemer betaalt.

De werkgever zet alleen uitzendkrachten in als dit nodig is voor personeelsvoorziening op korte termijn.

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/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een

keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte. Een loonsverlaging 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/>).

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
1 september 2021

Onze referentie
2021-514

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

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 18.19 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 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Artikel 11A Veiligheid

De werknemer is medeverantwoordelijk voor de goede orde en veiligheid in de onderneming en voor de naleving van de aanwijzingen en voorschriften die de werkgever verstrekt. Als de werkgever op grond hiervan beschermende middelen ter beschikking stelt, moet de werknemer hier verplicht gebruik van maken.

Arbovoorzieningen 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 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 13 Lonen

Dit artikel geeft een overzicht van het basisloon per functiegroep. Voor het plaatsen van glas in de nieuwbouw geldt een toeslag van 2% van het basisloon voor 0 functie jaren, berekend over de aan deze werkzaamheden bestede uren. Na 25- en na 40-jarig dienstverband heeft de werknemer recht op één extra maandloon.

De toeslag voor plaatsen van glas in de nieuwbouw behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 14 Betaling bij waarneming hogere functie

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een waarnemingstoeslag bij waarneming van een hogere functie.

De waarnemingstoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 15 Winstuitkering

De werkgever kan aan de werknemer een winstuitkering toekennen van ten minste 3% van het jaarloon of onder voorwaarden een lagere uitkering.

De winstuitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 16 Betaling van overwerk en zon- en feestdagen

Voor overuren op maandag tot en met vrijdag geldt een toeslag op het uurtarief van 50%. Voor overuren op zaterdag, zon- en feestdagen geldt een toeslag op het uurtarief van 100%. Deze uren worden in principe gecompenseerd door middel van tijd. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen de uren in geld te verrekenen.

Voor de zon- en feestdagen geldt dat compensatie gegeven wordt voor de gewerkte uren en de overwerktoeslag wordt betaald.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

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 17 Ploegendienst en Consignatie

De toeslag voor een 2-ploegendienst bedraagt ten minste 12 procent en voor een 3-ploegendienst tenminste 17 procent. Voor consignatiediensten op maandag tot en met vrijdag krijgt de werknemer een toeslag van 0,75% van het schaalsalaris, op zaterdag of zondag een toeslag van 1,50% van het schaalsalaris en op feestdagen 2,25% van het schaalsalaris.

De ploegendiensttoeslag en consignatievergoeding behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 18 Vakantietoeslag

De werknemer die 12 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen.

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 19 Vergoeding voor onkosten en reizen

Volgens het eerste lid vergoedt de werkgever de reiskosten voor de afstand tussen de woning van de werknemer en het bedrijf van de werkgever, als de afstand langs de kortste weg meer dan 10 kilometer (enkele reis) bedraagt. De vergoeding is gebaseerd op de reiskosten met openbaar vervoer, in de laagste klasse.

Volgens het tweede lid vergoedt de werkgever de reisduur woon-werkverkeer boven de 60 minuten. Als de werknemer een auto met inzittenden bestuurt,

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
1 september 2021

Onze referentie
2021-514

worden ook de eerste 60 minuten vergoed. Voor de bepaling van de reisduur zijn enkele bepalingen in dit artikel opgenomen.

Volgens het derde lid keert de werkgever een toeslag uit van kosten voor werkkleding en schoeisel. De toeslag ziet op de aanschaf-, onderhouds- en reinigingskosten van werkkleding en schoeisel en, indien geen beschermende overalls worden gedragen, de kosten veroorzaakt door beschadiging van kleding en schoeisel.

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.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

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.

Artikel 20 Arbeidsduur en arbeidstijden

Volgens het tweede lid wordt, als in een half jaar meer wordt gewerkt dan 26 maal de gemiddelde arbeidstijd per week, de meer gewerkte tijd gecompenseerd in vrije tijd tot een maximum van 52 uur.

Aanspraken op compensatieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 23 Vakantierechten

Volgens het eerste lid heeft de werknemer per kalenderjaar recht op 15 werkdagen aaneengesloten vakantie en 10 snipperdagen die hij verspreid kan opnemen.

Volgens het negende lid krijgt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking de gelegenheid om de niet genoten vakantie- en snipperdagen alsnog te genieten. Deze dagen kunnen ook worden uitbetaald in goed overleg met de werkgever.

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
1 september 2021

Onze referentie
2021-514

aantal verlofuren van maximaal de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
1 september 2021

Onze referentie
2021-514

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 24 Geoorloofd verzuim met behoud van loon

Dit artikel bevat een opsomming van de diverse verzuimen met behoud van loon: overlijdensgevallen in de familiekring, ondertrouw en huwelijk, vakbondsactiviteiten, bezoek aan medicus en tandarts, scholing en vorming en verzorgingsverlof.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 25 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden

Dit artikel bevat onder meer de doorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid.

De werkgever betaalt het loon door tot het eind van de maand van overlijden, aangevuld met nog twee maanden loon.

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

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 27 Ouderenbeleid

De werkgever spant zich maximaal in om een optimaal beleid te voeren met betrekking tot inzetbaarheid en belastbaarheid van oudere werknemers. Werknemers die gebruik gaan maken van de (pré)pensioneringsregeling, hebben het recht om in deeltijd te blijven werken. Daarbij mogen de totale inkomsten niet hoger zijn dan het in voltijd verdiende loon.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU).

In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 26.7 van het Handboek.

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof direct voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU.

Echter, bij *samenloop* van bovenbedoelde verlofsoorten met een *seniorenregeling* kan wèl een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
1 september 2021

Onze referentie
2021-514

Artikel 28 Pensioen, prepensioen, anw-hiaat

De uitvoering van de pensioenregeling, de prepensioneringsregeling en het ANW- hiaat is ondergebracht bij stichting bedrijfstakpensioenfonds voor o.a. de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf.

Ik heb de pensioenregeling, de prepensioneringsregeling en de anw-hiaatregeling niet beoordeeld.

Het recht op de private aanvulling van de WGA 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.

Artikel 29 Regeling onwerkbaar weer

Bij weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, hoeft de werkgever het loon niet door te betalen. De werkgever kan namens de werknemer een uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

De werkgever moet aan de werknemer in dat geval een aanvulling op de WW-uitkering betalen tot 100% van het loon van de werknemer.

Als de werkgever een WW-uitkering aan een werknemer doorbetaalt, is er sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik u naar paragraaf 4.4.3 en paragraaf 9.6.2 van het Handboek.