



Bouwend Nederland, Vakgroep Glas  
T.a.v.  
Postbus 340  
2700 AH Zoetermeer

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

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

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

28 juli 2022

**Behandeld door**

**Onze referentie**

TM220728-caoGHVlakglas

**Betreft:**

Beoordeling cao voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf op fiscale aspecten

**Geachte**

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf, zoals deze voor de periode van 1 oktober 2021 tot en met 31 december 2022 is overeengekomen.

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 voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. 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 van de cao voor de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf 2022 op fiscale aspecten**

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
28 juli 2022

**Onze referentie**  
TM220728-caoGHVlakglas

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave juli 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

### **Artikel 8                      Arbeidsovereenkomst**

Volgens het eerste lid van dit artikel moet de werkgever de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling geven. Deze bevestiging dient minimaal bepaalde specifieke gegevens te bevatten, zoals bijvoorbeeld de overeengekomen normale arbeidsduur.

Volgens het tweede lid van dit artikel wordt de arbeidsovereenkomst *geacht* voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Volgens het derde lid van dit artikel *kunnen* de werkgever en de werknemer, in afwijking van het tweede lid, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaan.

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

Het in het tweede lid opgenomen rechtsvermoeden heeft geen fiscale doorwerking. Dit betekent dat als uit de arbeidsovereenkomst niet blijkt dat deze voor onbepaalde tijd is, de hoge AWf-premie van toepassing is.

Voor de volledigheid wijs ik tevens 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**

Dit artikel regelt, onder meer, de fiscaliteit van de vakbondscontributie en de inzet van uitzendkrachten.

#### Fiscaliteit 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.

#### Uitzendkrachten

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**

Dit artikel verplicht werknemers om gebruik te maken van door de werkgever ter beschikking gestelde beschermende middelen.

Beschermende middelen zijn als arbovoorzieningen gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien 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.

### **Artikel 13            Lonen**

Volgens het vijfde lid van dit artikel moet de werkgever de jubileumregeling volgens de huidige fiscale wetgeving toepassen.

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 19            Vergoeding voor diverse kosten**

#### Reiskosten

De cao geeft de werknemer, hetzij volgens de regeling zoals die tot 1 januari 2022 gold hetzij volgens de regeling zoals die vanaf 1 januari 2022 geldt, recht op een vergoeding van reiskosten.

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

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
28 juli 2022

**Onze referentie**  
TM220728-caoGHVlakglas

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.

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

**Datum**  
28 juli 2022

**Onze referentie**  
TM220728-caoGHVlakglas

### Reisuren

De cao geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van reisuren.

Een reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### Bedrijfskleding

De cao geeft de werknemer onder voorwaarden, indien en voor zover de werkgever hem geen bedrijfskleding en schoeisel verstrekt, recht op een toeslag in verband met kosten voor werkkleding en schoeisel, waaronder wordt verstaan "de aanschaf-, onderhouds- en reinigingskosten van werkkleding en schoeisel alsmede, indien geen beschermende overalls worden gedragen, de onvermijdelijke kosten veroorzaakt door beschadiging van kleding en schoeisel etc. De toeslag voor 2022 bedraagt maximaal € 26,88 per maand en zal ieder jaar worden aangepast aan het prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie."

Een eventuele *toeslag* behoort tot het loon voor de loonheffingen. In zeer bijzondere gevallen is de toeslag mogelijk gericht vrijgesteld. Als een werkgever in een concreet geval meent dat de toeslag gericht is vrijgesteld en forse risico's wil vermijden kan hij, onder verwijzing naar deze brief, uitsluitel vragen aan zijn inspecteur.

Als de werkgever bedrijfskleding en schoeisel verstrekt geldt het volgende.

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. Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.]

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

### Thuiswerkvergoeding

De cao geeft de werknemer recht op een vergoeding van € 2,- netto per dag als hij op een dag thuiswerkt. Op een dag dat de werknemer zowel thuis werkt maar ook woon-werkverkeer heeft, wordt er geen thuiswerkvergoeding uitgekeerd.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,- per werkdag. Een samenloop op één werkdag van een vrijgestelde thuiswerkvergoeding en een vrijgestelde vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is niet mogelijk. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek

## **Artikel 25                    Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden**

### Doorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

Het eerste lid van dit artikel regelt het recht op doorbetaling en aanvulling van loon bij arbeidsongeschiktheid.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit tegenwoordige respectievelijk vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

### Overlijdensuitkering

Het vijfde lid van dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering.

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**

Volgens dit artikel zal de werkgever zich maximaal inspannen om een optimaal beleid te voeren met betrekking tot inzetbaarheid en belastbaarheid van oudere werknemers. Daar bij is tevens bepaald dat werknemers die gebruik gaan maken van de (pré)pensioneringsregeling het recht hebben om in deeltijd te blijven werken, waarbij hun totale inkomsten niet hoger mogen zijn dan het in voltijd verdiende loon.

Voor de volledigheid merk ik het volgende op.

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

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
28 juli 2022

**Onze referentie**  
TM220728-caoGHVlakglas

werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op [centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/](http://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/>).

### **Artikel 28 Pensioen, prepensioen, anw-hiaat**

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

Ik heb deze regelingen niet beoordeeld.

Voor de volledigheid merk ik ten aanzien van de regeling voor het ANW-hiaat het volgende op. Mogelijk kwalificeert deze regeling als een aanspraak die naar aard en strekking overeenkomt met aanspraken als bedoeld in artikel 11, eerste lid, letter e, van de Wet op de loonbelasting 1964. Voor een nadere beschouwing van deze voorwaarde verwijs ik naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek. Als de werkgever in een concreet geval twijfelt kan hij zijn standpunt afstemmen met zijn inspecteur.

### **Artikel 29 Regeling onwerkbaar weer**

Volgens dit artikel hoeft de werkgever bij weersomstandigheden waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, onder voorwaarden, het loon niet door te blijven betalen. De werkgever kan dan namens de werknemer bij UWV een uitkering aanvragen.

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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
28 juli 2022

**Onze referentie**  
TM220728-caoGHVlakglas