



Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 9001, 6800 DB Arnhem

Koninklijke Vereniging OnderhoudNL
T.a.v. de heer F. Visser
Postbus 30
2740 AA Waddinxveen

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Kennisgroep cao

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

Ton Melis

M: 06 - 11 49 19 35
E: athj.melisl@belastingdienst.nl

Datum

10 augustus 2023

Onze referentie

TM20230810-caoSAVG

Betreft: Beoordeling cao SAVG op fiscale aspecten

Geachte heer Visser,

In uw mailbericht van 31 mei 2023 heeft u mij gevraagd de Cao voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud en Glaszetbedrijf in Nederland (Cao SAVG), zoals deze voor de periode van 1 oktober 2021 tot en met 31 oktober 2025 overeen is gekomen, te beoordelen op fiscale aspecten.

Aan uw verzoek heb ik graag voldaan. Bij deze brief ontvangt u de beoordeling van de Cao SAVG op fiscale aspecten van de loonheffingen.

Het doel van deze beoordeling is onder meer de werkgevers zo goed mogelijk in staat stellen om hun fiscale verplichtingen na te komen. 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 2023. 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. Uiterlijk in de tweede helft van de maand september 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,
Belastingdienst/Kennisgroep cao,
namens de inspecteur

Ton Melis



Rapportage beoordeling cao voor het Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud en Glaszetbedrijf in Nederland op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Almelo

Datum
10 augustus 2023

Onze referentie
TM20230810-caoSAVG

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde 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. Overigens gelden voor stagiairs en bepaalde vakantiekrachten bijzondere fiscale regels.

Stagiairs

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 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.


Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik ook naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Vakantiewerkers

Ook voor scholieren en studenten bestaat een bijzondere regeling: de studenten- en scholierenregeling. Als de werkgever aan de voorwaarden voor deze regeling voldoet en haar toepast, hoeft hij minder loonbelasting/premie volksverzekeringen in te houden. Ik verwijs naar paragraaf 18.16 van het Handboek.

Artikel 6 Wijzigingen tijdens de looptijd van de cao

Dit artikel betreft de mogelijkheid de cao tussentijds te wijzigen.

Voor goede orde merk ik op dat ik de versie van oktober 2022 van de cao heb beoordeeld. 

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.

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.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Almelo

Datum
10 augustus 2023

Onze referentie
TM20230810-caoSAVG

Artikel 10 Arbeidsovereenkomst

Volgens het eerste lid van dit artikel ontvangt de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin onder meer de aard en de duur van die overeenkomst wordt opgenomen.

Het achtste lid van dit artikel regelt het recht op een aanzegvergoeding. Volgens de cao dient de werkgever deze vergoeding in een voorkomend geval binnen 2 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.

Soort arbeidsovereenkomst

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.

Aanzegvergoeding

De aanzegvergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.3 van het Handboek. Ook als de werknemer de aanzegvergoeding niet claimt behoort deze, omdat ze vorderbaar en inbaar is, tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 9.2 van het Handboek.

Artikel 24 Loonstrook

Volgens dit artikel moet de werkgever de werknemer bij iedere loonbetaling een specificatie verstrekken die aan de wettelijke vereisten voldoet en, indien van toepassing, tevens een opgave bevat van verstrekte reiskosten- en overige vergoedingen.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

Artikel 34, leden 1 en 4 Arbeidsongeschiktheid

Volgens deze bepalingen heeft de werknemer bij arbeidsongeschiktheid recht op, onder meer afhankelijk van de ziekteduur, 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 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 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 36 Onwerkbaar weer

Volgens dit artikel heeft de werkgever bij onwerkbaar weer geen loondoorbetalingsverplichting.

De dagen waarop door onwerkbaar weer niet gewerkt kan worden behoren tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijven 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.

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 gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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.

Vergoedingen voor parkeerkosten of tolheffingen worden geacht deel uit te maken van de onbelaste vergoeding ad € 0,21. Als werkgevers deze kosten separaat vergoeden, behoren deze vergoedingen tot het loon voor de loonheffingen. Hoofdstuk 23 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 van werkkleding (inclusief schoenen); en
- buitengewone schoonmaakmiddelen.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Almelo

Datum
10 augustus 2023

Onze referentie
TM20230810-caoS AVG



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 paragraaf 10.1 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 de volgende voorwaarden:

- het gereedschap is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet het gereedschap aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- het gereedschap maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 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 22.2.4 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 € 8,20 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 22.1.2 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.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Almelo

Datum
10 augustus 2023

Onze referentie
TM20230810-caoSAVG



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 22.1.1 van het Handboek.

Artikel 62 Scholingskosten

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

Tevens bevat het artikel een terugbetalingsregeling.

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, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Artikel 63 Duurzame inzetbaarheid

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht:

- op een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO), een loopbaancheck en een adviesgesprek;
- om deel te nemen aan de tijdelijke Regeling Vervroegde Uitkering;
- om deel te nemen aan de regeling Generatiepact (80%-90%-100%-regeling).

De voorwaarden zijn nader uitgewerkt in artikel 63 en in de Cao Uitvoeringsregelingen Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (Cao USAG).

De Cao USAG als zodanig heb ik niet beoordeeld. In het kader van de onderhavige beoordeling volsta ik met de volgende opmerkingen.

PAGO, loopbaancheck en adviesgesprek

Arbovoorzieningen zoals een PAGO en wellicht ook een adviesgesprek zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit 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, bijvoorbeeld in het kader van een cafetariaregeling, is in dit verband een eigen bijdrage.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Almelo

Datum
10 augustus 2023

Onze referentie
TM20230810-caoSAVG



De vergoeding of de verstrekking van een loopbaancheck behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die check deel uitmaakt van een voorziening waar een gerichte vrijstelling voor geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de loopbaancheck integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 respectievelijk 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaancheck mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek).

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Almelo

Datum
10 augustus 2023

Onze referentie
TM20230810-caoSAVG

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.

Tijdelijke Regeling Vervroegde Uitkering

Per 1 januari 2021 is met terugwerkende kracht voor regelingen voor vervroegde uittreding (RVU-regelingen) de zogenoemde tijdelijke RVU-drempelvrijstelling ingevoerd. Dat betekent dat de pseudo-eindheffing van 52% voor werkgevers tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft, voor zover de betalingen in het kader van de regeling voor vervroegde uitkering onder het bedrag van de drempelvrijstelling blijven en worden uitgekeerd in de periode van 36 maanden voor de AOW-leeftijd. Voor meer informatie verwijs ik naar paragraaf 21.3.1.1 en Deel 3, Bijlagen, Voorbeelden RVU-drempelvrijstelling, van het Handboek.

Generatiepact

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 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 25.7 van het Handboek. Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling (zoals bijvoorbeeld een Generatiepact-regeling). Ik verwijs naar V&A 12-003 op <https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>.

Artikel 65 Intredekeuring

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

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 nettoloon.

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 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 de 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 21.1.1 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Almelo

Datum
10 augustus 2023

Onze referentie
TM20230810-caoSAVG