

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 15 234 05
Kennisgroep CAO

CUMELA Nederland
Postbus 1156
3860 BD NIJKERK

Datum
8 november 2018
Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
Cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen 2018-2019

Geachte mevrouw,

In het besluit van 24 mei 2018, UAW Nr. 11971, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen 2018-2019 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2019.

Deze bepalingen 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 ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2018. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

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

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO
namens de inspecteur

Bijlage

Cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen 2018-2019

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 oktober 2018 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 38 Aanvulling WW-uitkering bij werktijdverkorting

Als de werkgever gebruikt maakt van een vergunning tot werktijdverkorting moet hij de WW-uitkering van de werknemer aanvullen tot het nettoloon waarop de werknemer recht heeft als er geen werktijdverkorting wordt toegepast.

Een dergelijke aanvulling op een WW-uitkering is loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.3 van het Handboek

Artikel 42 Jubileumuitkering

Na 12,5 jaren resp. 25 jaren dienst bij dezelfde werkgever ontvangt de werknemer een jubileumuitkering ter grootte van 25% resp. 100% van het bruto maandloon.

Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek. Een gratificatie bij een 25-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Artikel 44 Vakantietoeslag

De werkgever en werknemer kunnen de volgende momenten van uitbetaling van de vakantietoeslag kiezen: eenmaal per jaar in mei, twee maal per jaar in mei en november en bij iedere loonbetaling.

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. De tabellen voor bijzondere beloningen zijn van toepassing als de betaling niet bij iedere loonbetaling plaatsvindt. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 48 Beloning van overwerk

De werkgever mag de helft van de overuren op jaarbasis vergoeden in de vorm van vrije tijd.

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als een werknemer een beloning geniet voor arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur dan is dat overwerk. De werkgever moet in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever overwerkloos in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname

van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 52 Reiskosten woning-werk

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding van reiskosten woning-werk.

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 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 53 Reistijdenvergoeding

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding van reistijden.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 56 Werkkleding en kledingvergoeding

De werkgever is verplicht de werknemer beschermings- en beschuttingsmiddelen ter beschikking te stellen. De werkgever geeft de werknemer drie werkpakken per jaar in bruikleen of verstrekt de werknemer een vergoeding voor slijtage van zijn eigen werkkleding van € 3,70 per week.

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 deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 57 Telefoonvergoeding

Als de werknemer mobiel bereikbaar moet zijn, stelt de werkgever een communicatiemiddel beschikbaar of vergoedt de kosten. Het gebruik van het communicatiemiddel is uitsluitend voor zakelijke doeleinden. Werkgever en werknemer mogen van de cao afwijkende afspraken maken, mits de afspraken qua niveau gelijkwaardig zijn aan de afspraken in de cao en schriftelijk worden vastgelegd.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van communicatiemiddelen is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening 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. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 58 Huisvesting

Als de werknemer vanwege de afstand niet elke avond naar zijn woning terug kan keren, regelt de werkgever in overleg met de werknemer passende huisvesting. De kosten van voeding en huisvesting komen voor rekening van de werkgever. Voor kleine verteringen verstrekt de werkgever een verblijfsvergoeding van € 6,85 per dag, tenzij de werkgever de kosten volledig betaalt.

De vergoeding of de verstrekking van (de kosten van) huisvesting is gericht vrijgesteld als het de kosten van tijdelijk verblijf betreft. Voor de vergoeding of verstrekking van maaltijden en kleine verteringen geldt dit ook, als deze deel uitmaken van de kosten van tijdelijk verblijf.

Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.1 en 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 70 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 73 Gemoedsbezwaarden

De werkgever is niet gerechtigd om premies ZW, WAO en WIA in te houden bij de gemoedsbezwaarde werknemer.

Als een werknemer wegens gemoedsbezwaren een ontheffing van de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen heeft van de Sociale Verzekeringsbank, gelden speciale regels voor de werkgeversbijdragen. De werkgever betaalt premieervangende loonbelasting in plaats van de premies werknemersverzekeringen en verwerkt deze op dezelfde manier in de aangifte loonheffingen als bij een niet-gemoedsbezwaarde werknemer. Ik verwijs naar Hoofdstuk 27 van het Handboek.

Artikel 75 Arbeidsgezondheidskundig onderzoek

De werknemer kan voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten.

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 20.1.9 van het Handboek.