

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland
Bezuidenhoutseweg 105 – 113
2594 AC Den Haag

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4
5616 CA Eindhoven
Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
11 april 2019

Team
Vastgoed en Landbouw Team 2

Behandeld door

Onze referentie
2019 - 508

Betreft: cao-beoordeling Productiegerichte Dierhouderij 2018/2020

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 12 april 2018, UAW Nr. 11951, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Productiegerichte Dierhouderij 2018/2020 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2020.

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 2019. 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,

namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (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.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
11 april 2019

Onze referentie
2019 - 508

Artikel 2 Definities

Lid 3 Stagiair

Een stagiair is iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.

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 stagebeloningen 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 ook naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Lid 25 Uitzendkracht

Een uitzendkracht is de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringsbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder toezicht en leiding van de werkgever.

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 16.19 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

Kleding en schoeisel

De werkgever is verplicht om aan de werknemer bedrijfskleding en of veiligheidsschoeisel te verstrekken volgens de veiligheidsvoorschriften of voor het verrichten van vuil werk. De werkgever blijft eigenaar van de bedrijfskleding en het veiligheidsschoeisel.

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.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Artikel 13 Toeslagen

Dit artikel geeft uitleg over meeruren, extra uren, minuren en overuren alsmede de hoogte van de toeslagen op deze uren en de uitbetaling daarvan.

Datum
11 april 2019

Onze referentie
2019 - 508

Een vergoeding voor overuren (het reguliere uurloon met de toeslag voor overuren) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overuren 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 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 20 Reiskostenvergoeding

Dit artikel bespreekt de rechten op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.

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 22 Jubileumuitkering

De werknemer die 12,5 jaar aaneengesloten in dienst is bij eenzelfde werkgever, wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 25% van het bruto maandloon. Bij 25 aaneengesloten jaren is dat eenmaal een 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 25 BHV-vergoeding

Een werknemer die belast is met BHV-taken en in dienst is bij een werkgever met meer dan 25 medewerkers in loondienst krijgt een netto BHV-vergoeding betaald van € 15 per maand.

De BHV vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever dient deze netto vergoeding te bruteren en daarna tot het loon te rekenen. De werkgever kan dit loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 32 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Deze cao kent bij arbeidsongeschiktheid boven de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 70% een aanvulling tot 100% van het vastgestelde loon over de eerste 26 weken. Voor de tweede 26 weken bedraagt deze verplichting een

aanvulling tot 90% van het vastgestelde loon en tenminste het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon. In het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid bedraagt deze aanvulling 75% en onder voorwaarden 85%.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Deze cao kent tevens een loondoorbetalingsverplichting tot 90% gedurende maximaal vijf jaar bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

Datum
11 april 2019

Onze referentie
2019 - 508

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 bedraagt in deze situatie 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

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 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

Ook in deze situatie bedraagt de werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

Artikel 38 Arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO)

Dit artikel regelt dat werknemers volgens een bepaalde staffel voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek kunnen laten verrichten. Werknemers die regelmatig werkzaamheden verrichten met, blootgesteld worden aan dan wel in aanraking komen met giftige stoffen kunnen, voor rekening van de werkgever, maximaal twee maal per jaar door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen 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.

Artikel 41 Uitkering bij overlijden

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

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.

Artikel 43 Vakbondsfaciliteiten

Werknemers die lid zijn van een werknemersorganisatie kunnen hun vakbondscontributie laten vergoeden door de werkgever.

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

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Artikel 47 Verdeling gedifferentieerde WGA premie

De werkgever kan de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WGA premie in mindering brengen op het (netto)loon van de werknemer.

Datum
11 april 2019

Onze referentie
2019 - 508

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 5.6.9 van het Handboek.