

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Land- en Tuinbouworganisatie (LTO)
Nederland
Bezuidenhoutseweg 225
2594 AL Den Haag

**Midden- en
kleinbedrijf**
www.belastingdienst.nl

Datum
11 april 2017

Team
Kenniscgroep CAO

Betreft: cao Glastuinbouw 20162018

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 10 oktober 2016, UAW Nr. 11808, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Glastuinbouw 2016/2018 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2018.

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 ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2017. 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. Indien 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 het Handboek Loonheffingen 2017, uitgave 1 januari 2017 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "cao-beoordelingen").

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
11 april 2017

Onze referentie
2016-87/GvS

Artikel 5 Verplichtingen van de werkgever

Ingevolge lid 9 zijn de kosten van persoonlijke beschermingsmiddelen die wettelijk zijn voorgeschreven en de kosten van bedrijfskleding voor rekening van de werkgever.

De kosten voor persoonlijke beschermingsmiddelen die wettelijk zijn voorgeschreven worden onder voorwaarden aangemerkt als arbovoorzieningen. Arbovoorzieningen behoren niet tot het loon 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.

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

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt is sprake van 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 tevens een stroomschema is opgenomen.

Artikel 10 Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten

Volgens dit artikel kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een jaarlijks terugkerend dienstverband omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dit dienstverband voor onbepaalde tijd omvat op jaarbasis ten minste het aantal uren dat in de voorafgaande jaren gemiddeld is gewerkt. De werknemer heeft geen opkomstplicht voor de periode van het jaar waarin in de voorafgaande jaren het dienstverband niet bestond. De loonbetaling vindt wekelijks of maandelijks plaats, ook in de periode zonder opkomstplicht, en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand.

In het algemeen is gebruikelijk dat de onderlinge prestaties (arbeid en geld) van een werkgever en werknemer in de tijd min of meer gelijk oplopen. De onderhavige afspraken kunnen meebrengen dat deze onderlinge prestaties in de tijd min of meer uiteenlopen. De gevolgen voor de loonheffingen zijn afhankelijk van de precieze vorm en uitvoering en de realiteitswaarde van de nieuwe afspraken. Hierbij is ook van belang hoe deze afspraken zich verhouden tot arbeidsrechtelijke verplichtingen, zoals de tijdige voldoening van het loon.

Een werkgever kan in een concreet geval overleggen met de inspecteur van de Belastingdienst over de eventuele gevolgen voor de loonheffingen van zijn voorgenomen afspraken. In geval van redelijke twijfel over arbeidsrechtelijke

belemmeringen kan de inspecteur vragen aannemelijk te maken dat deze ontbreken. Bij blijvende twijfel over arbeidsrechtelijke belemmeringen kan de inspecteur afzien van het geven van zekerheid over de eventuele gevolgen voor de loonheffingen.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
11 april 2017

Onze referentie
2016-87/GvS

Artikel 30 Overwerk en maaltijd

Bij overwerk na 18.00 uur zorgt de werkgever voor zijn rekening voor een warme maaltijd. Of de werkgever stelt de betrokken werknemer in de gelegenheid thuis een maaltijd te gebruiken. De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig artikel 36.

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. Daarvan is in elk geval sprake als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 36 Tegemoetkoming reiskosten en verhuiskosten

De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding voor de afstand boven de 10 km van zijn woning tot de plaats van de aanvang van zijn werkzaamheden. Lid 6 bepaald dat de werknemer die op verzoek van de werkgever verhuist aanspraak maakt op een eenmalige tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de inboedel en de overige verhuiskosten, voor zover de tegemoetkoming als een onbelaste verhuiskostenvergoeding verstrekt kan worden.

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. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het 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.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Artikel 37 Bereikbaarheidsvergoeding

Spreekt werkgever en werknemer af dat de werknemer bereikbaar is voor het bedrijf voor onverwachte dringende werkzaamheden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd dan krijgt de werknemer een vergoeding voor de tijd die hij voor het bedrijf beschikbaar moet zijn.

De bereikbaarheidsvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 38 Jubileumuitkering

De werkgever verstrekt aan de werknemer die, gerekend vanaf de 21-jarige leeftijd, 12,5 jaar of 25 jaar bij hem in dienst is, in één of meer dienstverbanden een bruto uitkering ter grootte van $\frac{1}{4}$, respectievelijk één 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 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

In de dit artikel worden de loondoorbetalingsverplichtingen over de eerst twee jaren van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid uiteengezet, alsmede de loondoorbetalingsverplichtingen voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

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.

De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 47 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

Dit artikel regelt wanneer de werknemer voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek mag laten doen.

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 48 Uitkering bij overlijden

De werkgever geeft een overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer volgens 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 57 Aanvulling bij werktijdverkorting

De werkgever die gebruik maakt van de regeling werktijdverkorting vult de WW-uitkering van de werknemer aan tot het nettoloon zonder werktijdverkorting.

Een aanvulling op een WW-uitkering vormt, indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Indien de dienstbetrekking nog (deels) in stand blijft is voor het geheel sprake van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
11 april 2017

Onze referentie
2016-87/GvS

werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Artikel 58 Huisvesting buitenlandse seizoenkrachten

Volgens dit artikel zorgt de werkgever dat hij de buitenlandse werknemer die tijdelijk in Nederland verblijft en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft redelijk huisvest. De werkgever rekent de werknemer daarvoor ten hoogste een bedrag van € 70 per week inclusief gas, water en licht.

Datum
11 april 2017

Onze referentie
2016-87/GvS

De aan de tijdelijk in Nederland verblijvende buitenlandse werknemers verstrekte huisvesting is – in redelijkheid – een vrije verstrekking. De bijdrage van de werknemer heeft geen invloed op het loon.

Ik verwijs u naar de afspraken die zijn gemaakt met de Belastingdienst zoals verwoord in de brief van 20 december 2016 (zie bijlage).

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
11 april 2017

Onze referentie
2016-87/GvS