

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Datum

16 januari 2017

Uw kenmerk

Vereniging van Nederlandse
Groenvoederdrogerijen

S. de Jongstraat 14
8551 MA WOUDESEND

Kenmerk

KG CAO/17/Beoordeling CAO
Groenvoederdrogerijen 2016 –
2018

Betreft

CAO voor de Groenvoederdrogerijen 2016 – 2018

Geachte heer/mevrouw,

In 2016 is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers in groenvoederdrogerijen gesloten voor de periode van 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2018.

De bepalingen in 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 ontleen indien en 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 bovenvermeld 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

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 oktober 2016 (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").

Artikel 1 Werkingsfeer

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.

De loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige. De definities in de cao sluiten niet geheel aan bij de fiscale definities.

Artikel 8 Schriftelijke arbeidsovereenkomst

Voor de volledigheid wijs ik 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 2.1 t/m 2.3 van het Handboek. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens 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 17A Overwerkloon

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. Indien sprake is van overwerkloon in de betekenis van een beloning voor arbeid welke een werknemer verricht gedurende de tijd die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur moet de werkgever voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 18 Verstrekking werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

De werkgever stelt kleding, schoeisel en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking.

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 19 Afstandsvergoeding

Bij een afstand woning-werk van ten minste 5 km ontvangt de werknemer bij gebruik van een eigen vervoermiddel een bepaalde vergoeding.

Woon- werkverkeer geldt als zakelijk verkeer. De maximale onbelaste vergoeding van zakelijke kilometers, ongeacht het vervoermiddel, bedraagt € 0,19 per kilometer. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 onbelast kunnen vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten. Voor reizen met openbaar vervoer gelden bijzondere regels, ik verwijs naar paragraaf 21.2 van het Handboek. De paragrafen 21.3 tot en met 21.8 van het Handboek gaan, onder meer aan de hand van schema's, over reizen anders dan met openbaar vervoer. In paragraaf 21.9 staat dat, voor zover sprake is van vervoer vanwege de werkgever, er geen mogelijkheid is om reiskosten onbelast te vergoeden. De paragrafen 21.10, 21.11 en 21.12 behandelen respectievelijk het verstrekken of vergoeden van (kosten van) parkeergelegenheid, de reiskosten voor periodiek gezinsbezoek en het tijdelijk ander vervoer door wegwerkzaamheden.

Artikel 20A Jubileumuitkering

Een werknemer ontvangt bij zijn 25-, 40- en 50-jarig jubileum een bruto maandsalaris.

De gratificaties bij een 25 en een 40-jarig jubileum zijn vrijgesteld. Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de werkgever de vrijstelling die behoort bij een diensttijd van 25 of 40 jaar niet heeft gebruikt. Ik verwijs naar onderdeel 2.3 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>). Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 20C Vakbondscontributie

De vakbondscontributie zal fiscaal zo gunstig mogelijk worden behandeld

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Dit artikel lijkt geen vastlegging in de vorm van een schriftelijke overeenkomst voor te schrijven. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 15 juli 2016, Nr. BLKB2016/765M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0038370/>).

De vergoeding van in een eerder jaar gemaakte kosten behoort in beginsel tot het loon. Dit is slechts

anders als de werknemer in dat eerdere jaar reeds een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had. Bij een cafetariasysteem ontstaat zo'n onvoorwaardelijk recht eerst als de werknemer zijn keuze daadwerkelijk aan zijn werkgever kenbaar maakt.

Een loonsverlaging leidt in beginsel tevens tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190/>).

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

Artikel 21 Loonspecificatie

De werkgever is verplicht bij de uitbetaling van het loon een loonstrook aan de werknemer te verstrekken die bepaalde met name genoemde bestanddelen bevat.

Op de loonstrook dienen meer (verplichte) gegevens te worden vermeld dan de in dit artikel opgesomde bestanddelen. Ik verwijs naar stap 10 van het Handboek.

Artikel 25A Scholingsverlof

De werkgever vergoedt bij scholing, onder voorwaarden, reis- en cursuskosten.

Vergoedingen of verstrekkingen 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, zijn, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht is vrijgesteld, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is gericht vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot €0,19 per kilometer. Reiskosten met het openbaar vervoer mag de werkgever tegen de werkelijke kosten vergoeden. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen. Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 29A Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Bij arbeidsongeschiktheid vult de werkgever tijdelijk het loon aan tot een bepaald percentage. Daarnaast is de werkgever verplicht de werknemer de mogelijkheid te bieden op basis van vrijwilligheid deel te nemen aan een WGA-hiaatverzekering. De premie is dan voor rekening van de werknemer.

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 in 2016 6,75% en in 2017 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 31 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

Ik verwijs naar mijn opmerkingen over arbovoorzieningen bij artikel 18.

Artikel 35A Pensioenregeling

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 43 Ontslagbewijs

Met het oog op het einde van de dienstbetrekking wijs ik voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie, zie de paragrafen 3.5 en 15.2 van het Handboek.

Artikel 49B Bedrijfshulpverlening en EHBO

Bij het behalen van een EHBO-diploma of een herhalingsdiploma ontvangen de werknemers een premie van respectievelijk € 113,45 en € 22,69.

Diplomatoeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Bijlage 1 Protocol werkgelegenheidsbeleid

Ten aanzien van de bovenwettelijke WW merk ik op hier fiscale consequenties aan verbonden (kunnen) zijn. Dit is sterk afhankelijk zijn van de precieze vormgeving van de regeling. Het verdient aanbeveling dit met mij af te stemmen.

Bijlage 2 Regeling inzake betaling bij ziekte (SAZAS)

Met betrekking tot de ziekteverzuimverzekering merk ik het volgende op. Uit de tekst van deze bijlage leid ik af dat de werkgever als verzekeringnemer optreedt. Alsdan is sprake van een aanspraak. Krachtens artikel 11 lid 1 letters e en f Wet LB behoren niet tot het loon aanspraken ingevolge de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg, de WIA, de WAO en de WW alsmede de daarmee samenhangende bedragen die worden ingehouden op het loon.

Met betrekking tot de WGA-hiaatverzekering merk ik het volgende op. Indien de werkgever als verzekeringnemer optreedt is sprake van een situatie die vergelijkbaar is met een aanspraak op een uitkering op grond van de WIA, zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB. Dat betekent dat de aanspraak niet tot het loon behoort en de uitkering belast is. De premie welke volledig voor rekening van de werknemer komt, komt dan ten laste van het brutoloon. De uitkeringen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Indien de werknemer daarentegen verzekeringnemer is, is geen sprake van een aanspraak en zijn er geen gevolgen in de sfeer van de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.