

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Vereniging Sociaal Comité van Werkgevers in  
de Groothandel in Textielgoederen en  
Aanverwante Artikelen  
Postbus 93002  
2509 AA Den Haag

**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
24 oktober 2017

**Team**  
Kennissgroep CAO

**Onze referentie**  
2017- 71/GvS

Betreft: cao Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen 2017/2018

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 28 augustus 2017, UAW Nr. 11888, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Groothandel in Textielgoederen en Aanverwante Artikelen 2017/2018 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 juli 2017 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://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](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm "cao-beoordelingen").

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
24 oktober 2017

**Onze referentie**  
2017-71/GvS

### **Artikel 3.9      Diplomatoeslagen**

Dit artikel kent een toeslag textielbrevet en een toeslag chauffeursdiploma van elk 14 euro per maand.

Deze toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 3.12      Salarisbetaling bij ziekte**

De werknemer die ziek is krijgt gedurende het eerste jaar van zijn ziekte 12 maanden lang 100% van zijn netto maandinkomen doorbetaald en vervolgens nog maximaal 12 maanden lang 70% van zijn netto maandinkomen.

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 6,65% 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.

### **Second Opinion of deskundigenonderzoek**

De werknemer heeft een wettelijk recht op een second opinion als hij het niet eens is met de gang van zaken rond zijn ziekte of reïntegratie. De kosten van de second opinion zijn voor rekening van de werkgever.

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 3.13      WGA-Hiaatverzekering**

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid een WGA-hiaatverzekering af te sluiten, om zo de gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid onder de WGA te compenseren. De werkgever verstrekt een tegemoetkoming in de premie van maximaal 0,15% van de verzekerde loonsom, met als maximum de SV-loonsom.

De tegemoetkoming in de premie behoort tot het loon voor de loonheffingen van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

### **Artikel 3.19      Bijdrage aan scholingskosten**

De werknemer die een cursus of opleiding volgt die óók in het belang is van zijn werk krijgt daarbij ondersteuning van de werkgever.

De werkgever hanteert een termijn van 3 jaar om de kosten van de opleiding af te schrijven. Als de werknemer binnen die periode ontslag neemt, moet hij de nog niet afgeschreven kosten aan de werkgever terugbetalen.

De werknemer hoeft niets terug te betalen als het ging om een cursus of opleiding die hij moest volgen om zijn functie te kunnen vervullen en waartoe hij door zijn werkgever werd verplicht.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt zijn, onder voorwaarden gericht vrijgesteld.

**Datum**  
24 oktober 2017

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

**Onze referentie**  
2017-71/GvS

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. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het openbaar vervoer; de werkgever kan die reizen tot 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. 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, 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/>).

### **Artikel 3.20            Uitkering bij overlijden**

Als een werknemer overlijdt, krijgt zijn partner het volle salaris over de maand van overlijden doorbetaald en daarnaast een (belastingvrije) uitkering ter grootte van de 3 laatste maandsalarissen.

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.

Daarbij merk ik op dat de vrijgestelde uitkering maximaal drie maal het loon over een maand bedraagt. In de regel is de oplossing dat het loon over de maand van overlijden volledig meetelt als loon voor de loonheffingen. Het loon over het gedeelte van het loontijdvak dat valt na de datum van het overlijden is geen loon voor de sociale verzekeringen.

### **Artikel 3.21            Extra's voor de handelsvertegenwoordiger Onkostenvergoeding**

De handelsvertegenwoordiger krijgt de onkosten vergoed die hij in redelijkheid en in verband met zijn functie heeft moeten maken.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek. Overige kosten kan de werkgever als eindheffingsloon aanwijzen. Als sprake is van kosten van tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking zijn deze gericht vrijgesteld. Vergoeding van intermediaire kosten kan onbelast plaatsvinden. Het restant van de kosten valt dan eventueel onder de eindheffing.

### **Ongevallenverzekering**

De werkgever sluit voor de handelsvertegenwoordiger een ongevallenverzekering af. Deze verzekering garandeert een uitkering als de handelsvertegenwoordiger

tijdens zijn werk een ongeval krijgt dat hem arbeidsongeschikt maakt of waaraan hij overlijdt.

Midden- en kleinbedrijf  
Kantoor Eindhoven

Als de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij de verzekering aan de werknemer. Deze verstrekking behoort, voor zover de premie betrekking heeft op een uitkering bij overlijden of invaliditeit, niet tot het loon voor de loonheffingen. Als de werknemer een dergelijke verzekering afsluit en daarvoor een vergoeding van de werkgever ontvangt, behoort deze wel tot het loon voor de loonheffingen. Een eventuele uitkering uit een dergelijke verzekering is loon uit vroegere dienstbetrekking. Daaruit volgt dat de werkgever de uitkering niet kan aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek.

Datum  
24 oktober 2017

Onze referentie  
2017-71/GvS

Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen. De uitkering zelf behoort in beginsel wel 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.

Ik merk op, dat over de uitkering bij overlijden geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn en dat een eenmalige uitkering bij overlijden tot maximaal driemaal het loon over een maand is vrijgesteld. Ik verwijs naar de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek. Mogelijk is ter zake van de uitkering sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking of van loon van nabestaanden; ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 7.3.3 en 9.2.3 en 15.2.7 van het Handboek.

#### **Artikel 4.1           Tijd voor tijd.**

De werknemer kan tien extra vakantiedagen per jaar aankopen.

en

#### **Artikel 4.5           Sparen van verlof in de CAO á la Carte**

De cao biedt de mogelijkheid voor sparen van verlof voor een aaneengesloten periode van maximaal 9 weken.

Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

#### **Artikel 4.4           Geld voor geld**

De werknemer kan het recht op maximaal 50% van het vakantiegeld en maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen en daarvoor rechten aankopen zoals vermindering van arbeidstijd, een pensioen, aanvulling van een lijfrenteverzekering, vermindering van de eigen bijdrage aan kinderopvang of een ziektekostenverzekering en vermindering van de premies voor collectieve verzekeringen.

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. 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 behoort dan tot het loon voor de loonheffingen.

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/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op, dat de beoordeling van een vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

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, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>.

#### **Artikel 5.10 Gedragsregels bij ziekte**

Als de werkgever vaststelt dat de werknemer zich ten onrechte ziek meldde, mag hij één dag salaris inhouden.

Als de werknemer bij een onterechte ziekmelding een dag geen salaris heeft, behoort evenwel deze dag 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 5.11 Extra regels voor seniorwerknemers**

De werknemer van 50 jaar of ouder kan zich op kosten van de werkgever één maal in de 3 jaar medisch laten keuren.

Zie mijn opmerkingen bij artikel 3.12 inzake arbovoorzieningen bij second opinion of deskundigenonderzoek.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
24 oktober 2017

**Onze referentie**  
2017-71/GvS