

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 154 99 95
Kenniscgroep CAO

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Nederlandse Vereniging voor
Dakdekkersbedrijven Hellende Daken,
Het Hellende Dak

Postbus 1085
3900 BB VEENENDAAL

Datum
12 augustus 2016
Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/16/Beoordeling CAO
Hellende Daken 2014–2018

Betreft
CAO voor Hellende Daken 2014 – 2018

Geachte heer/mevrouw,

In 2015 is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers in de dakdek-, rietdek- en leidekbranche gesloten voor de periode 1 januari 2014 tot en met 31 december 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 2016. 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

ON 637 - 1Z*1ED

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 juli 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”).

De (loon)begrippen voor de diverse wetten waarop de loonheffingen zijn gebaseerd kunnen verschillen. De loonheffingen bestaan uit de loonheffing (loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen), de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Als sprake is van loon voor alle loonheffingen, dan gebruik ik de term “loon”.

Artikel 2 Werken in België

In dit artikel wordt er vanuit gegaan dat geen aangifteplicht in België bestaat voor in Nederland woonachtige werknemers die in dienst van een Nederlandse werkgever tijdelijk in België werken, omdat deze werknemers een toeslag ontvangen van minimaal 9 procent.

Niet duidelijk is waarop deze redenering fiscaal is gebaseerd. De wet- en verdragstoepassing op zowel fiscaal als sociaalverzekeringsrechtelijk gebied is vaak complex en afhankelijk van de specifieke feiten en omstandigheden. Werkgevers valt dringend aan te raden om bij het (laten) werken over de grens deskundige bijstand in te huren. Ik verwijs naar hoofdstuk 17 van het Handboek.

Artikel 4 Definities

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 32 Loonbetaling, loonstrook en jaaropgave

De werkgever is verplicht bij iedere reguliere loonbetaling een loonstrook aan de werknemer te verstrekken die in ieder geval bepaalde met name genoemde bestanddelen bevat. Voorts moet binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar een jaaropgave aan de werknemer worden verstrekt.

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.

Ook op de jaaropgave moet meer staan dan in dit artikel vermeld. Ik verwijs naar paragraaf 13.3 van het Handboek.

Artikel 33 Overwerk en overwerkvergoeding

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon.

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.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon 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. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 34 Reiskostenvergoeding 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 onbelaste vergoeding 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 onbelast kunnen vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 36 Chauffeursvergoeding

Tot 1 juli 2014 had een door de werkgever als chauffeur aangestelde werknemer per dag dat deze zijn collega's meenam naar en van het werk, recht op een bepaalde vergoeding. Per 1 juli 2014 is deze vergoeding omgezet in een persoonlijke toeslag, welke is bepaald door het totaal aan chauffeursvergoedingen in 2013 te delen door het aantal loonperiodes.

De vergoeding tot 1 juli 2014 is een reiskostenvergoeding. Zie mijn beoordeling van artikel 34 hiervoor.

Per 1 juli 2014 is sprake van een toeslag op het loon welke tot het loon behoort.

Artikel 39 Vergoeding werkkleding en werkschoenen

Tot 1 juli 2014 had de werknemer recht op een vergoeding voor werkkleding en werkschoenen van respectievelijk € 1,10 en € 0,61 bruto per dag. Ingaande 1 juli 2014 is de werkgever verplicht werkkleding en werkschoenen aan de werknemer te verstrekken met een maximum van € 350 per kalenderjaar.

Een vergoeding voor kleding of de waarde van verstrekte of ter beschikking gestelde kleding behoort tot het loon. Dit geldt ook voor de onderhoudskosten van deze kleding. De werkgever kan dit loon eventueel als eindheffingsloon aanwijzen. Voor de waardering van verstrekte of ter beschikking gestelde kleding verwijs ik naar paragraaf 4.5 van het Handboek.

Kleding die in fiscaal opzicht als werkkleding kwalificeert behoort niet tot het loon. Van dergelijke werkkleding is, kort gezegd, sprake bij:

- a) ter beschikking gestelde kleding die (gedeeltelijk) op de werkplek wordt gedragen en die tevens
 - of (bijna) alleen geschikt is om tijdens het werk te dragen;
 - of waarop één of meer duidelijk zichtbare aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken zitten met een oppervlakte van samen ten minste 70 cm² per kledingstuk;
 - of aantoonbaar op de werkplek achterblijft;
 - of een uniform of overall is.
- b) door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding die
 - de werknemers (vooral) tijdens werktijd op basis van het arboplan van de werkgever moeten dragen
 - en waarvoor de werknemer geen eigen vergoeding verschuldigd is.

Als de werkkleding onbelast 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.

Het gaat hier om een vaste kostenvergoeding. Deze dient onder meer, voorafgaand aan de betaling, afzonderlijk te zijn vastgesteld en naar de aard en de veronderstelde omvang van de kosten te zijn gespecificeerd. Tevens geldt dat een vaste kostenvergoeding voor intermediaire kosten en voor kosten waarvoor een gerichte vrijstelling geldt, gebaseerd moet zijn op een daaraan voorafgaand onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten. Indien dit niet heeft plaatsgevonden is de vergoeding belast. Voor de goede orde merk ik op dat een verzoek van de inspecteur niet is vereist; van rechtswege dient dat onderzoek te hebben plaatsgevonden. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 57 Jubileumuitkering

In het vierde lid is sprake van een jubileumuitkering van tweemaal het maandloon.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Artikel 59 Bijdrage premie aanvullende ziektekostenverzekering

De werknemer heeft recht op een bijdrage in de premie van € 10 indien hij een bepaalde aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten.

De bijdrage voor een (aanvullende) ziektekostenverzekering behoort tot het loon. De werkgever kan deze bijdrage eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 61 Vergoeding lidmaatschapskosten

De werknemer kan in aanmerking komen voor vergoeding van vakbondscontributie.

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

Artikel 63 Collectieve ongevallenvoorziening

De werkgever is verplicht een verzekering af te sluiten die aan de werknemer uitkeert bij blijvende invaliditeit of overlijden ten gevolge van een ongeval. De premies komen voor zijn rekening.

Indien de werkgever een ongevallenzekeringsafsluit 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. 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.

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

Artikel 64 Bedrijfsongevallen- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering

De werkgever is verplicht een bedrijfsongevallen- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering te sluiten. De premies komen voor zijn rekening.

Voor wat betreft de ongevallenverzekering verwijs ik naar mijn beoordeling van artikel 63.

Indien de (bedrijfs)aansprakelijkheidsverzekering primair risico's van de werkgever dekt, ook waar het de aansprakelijkheid voor handelingen van de werknemers betreft, verzekert de werkgever diens eigen risico's. In dat geval is aannemelijk dat de verzekering van de eventuele persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemers een min of meer symbolische betekenis heeft. De aanspraak behoort daarom niet tot het loon.

Artikel 65 WGA-verzekering

De werkgever is verplicht een bepaalde WGA-verzekering te sluiten. De premies worden gelijkmatig verdeeld tussen werkgever en werknemer.

Een WGA-hiaatverzekering kan worden gekwalificeerd als een aanvulling op de uitkering welke is geregeld in de WIA. Het doel van de uitkering ligt dus in lijn met de wettelijk geregelde WGA-uitkering. De wetgever heeft de WGA-uitkering bewust gecreëerd met het oog op de situatie van arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80%. De WGA-hiaatverzekering zorgt voor een aanvulling op het niveau van de uitkering tot 70% van het Ziektewetdagloon tot het maximum Ziektewetdagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, en verminderd met de WGA-vervolguitkering. Naar aard en strekking komt een WGA-hiaatverzekering overeen met de aanspraken zoals bedoeld in artikel 11 lid 1 letter e Wet LB. Dat betekent dat de aanspraak niet tot het loon behoort en de uitkering belast is. De premie welke voor rekening van de werknemer komt, komt ten laste van het brutoloon.

De uitkeringen zijn belast als loon uit vroegere dienstbetrekking. Deze uitkeringen kunnen niet worden aangewezen als eindheffingsloon. Dat mag alleen als de werknemer daarnaast van de werkgever ook nog loon ontvangt waarop de arbeidskorting van toepassing is, en als aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Artikel 66 Scholing

Een scholingsfonds vergoedt in bepaalde gevallen 100% van de reis- en verletkosten aan de werknemer. Het vergoedt de scholingskosten en zal een vordering tegen de werkgever instellen.

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden, horen onder bepaalde voorwaarden niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.2 van het Handboek.

Indien sprake is van een niet vrijgestelde uitkering die de werknemer rechtstreeks van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een niet vrijgestelde uitkering via de werkgever uit het fonds, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

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, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, niet tot het loon.

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

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is 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. 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.

Artikel 67 Scholingskosten

In bepaalde gevallen dient de werknemer de scholingskosten geheel of gedeeltelijk terug te betalen.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die niet tot het loon behoort, komt niet in mindering op het loon. 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 (<http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 68 Levensloopbijdrage

De werknemer krijgt bij de eerste loonbetaling van het kalenderjaar eenmalig een levensloopbijdrage van 1,25% van het brutojaarloon.

Per 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deel te gaan nemen aan een levensloopregeling. Bestaande deelnemers kunnen, afhankelijk van de omvang van hun spaartegoed op 31 december 2011, blijven deelnemen of moeten gebruik maken van overgangsrecht. De levensloopbijdrage is onder voorwaarden vrijgesteld. Ik verwijs voor een uitvoerige toelichting naar hoofdstuk 22 van het Handboek.

Artikel 69 Pensioen- en aanvullingsregelingen

Deze regelingen heb ik niet beoordeeld.