

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 15 234 05
Kennisgroep CAO

Vereniging van Hoveniers en
Groenvoorzieners (VHG)
Postbus 1010
3990 CA Houten

Datum
20 augustus 2014

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft

Cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland 2014-2016, algemeen verbindend verklaard tot en met 29 februari 2016

Geachte heer,

In het besluit van 17 juni 2014, UAW Nr. 11558, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland 2014-2016 algemeen verbindend verklaard tot en met 29 februari 2016.

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 2014 en is dus inclusief regels rondom de werkkostenregeling. 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,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO
namens de inspecteur

Bijlage

Cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland 2014-2016

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2014, uitgave januari (hierna: Handboek). In dit Handboek is zowel de regelgeving over de werkkostenregeling opgenomen als de oude regelgeving van de vrije vergoedingen en verstrekkingen, "de overgangsregeling". Indien de nummering van paragrafen van de werkkostenregeling en de overgangsregeling in het Handboek daartoe aanleiding geeft, verwijs ik in de rapportage eerst naar de werkkostenregeling en vervolgens naar de overgangsregeling.

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 de site van de Belastingdienst, www.belastingdienst.nl, met de zoekterm "cao-beoordelingen".

Met ingang van 1 januari 2011 is de werkkostenregeling ingevoerd. Dit is de nieuwe regeling van kostenvergoedingen en voorzieningen (verstrekkingen en het ter beschikking stellen van zaken) voor de werknemer. Hiertoe is de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) gewijzigd en zijn ook de uitvoeringsbepalingen herschreven. De nieuwe uitvoeringsbepalingen zijn vervat in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (hierna: URLB 2011). De Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van - in 2014 - 1,5% van het totaal van de individuele fiscale lonen van zijn werknemers. Tot dit bedrag kan de werkgever onbelast kostenvergoedingen en voorzieningen geven aan zijn werknemers. Daarnaast gelden nog enkele specifieke vrijstellingen en bovendien zijn er voorzieningen die de werkgever, hoewel ze als loon (in natura) zijn aan te merken, tegen een lagere waarde of nihilwaarde in aanmerking mag nemen. De werkgever kan in de jaren 2011 tot en met 2014 jaarlijks, aan het begin van het jaar, kiezen om de oude regelgeving (overgangsregeling) toe te passen. In dat geval hanteert hij de regelgeving zoals die luidde per 31 december 2010. Meer informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op de site van de Belastingdienst met de zoekterm "wkr".

Artikel 6 Bijzondere categorieën werknemers

Het vijfde lid vermeldt dat voor de Gelegenheidsarbeid geldt dat over het reeds geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantieuren en vakantietoeslag. Hierop wordt in mindering gebracht de vergoeding die de werknemer heeft ontvangen over de op zijn verzoek opgenomen vakantieuren, niet zijnde feestdagen.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort tot het loon. Voor de loonheffing mag de werkgever naar keuze de tabellen voor bijzondere beloningen of de tijdvaktabellen toepassen. Als de tabellen voor bijzondere beloningen tot een lagere inhouding leiden of als de werkgever uitsluitend premie voor de volksverzekeringen op het loon inhoudt, dan is het gebruik van die tabellen verplicht. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 33 Terugbetalingsregeling opleidingskosten

Volgens dit artikel heeft de werkgever het recht om bij beëindiging van het dienstverband in bepaalde situaties de kosten van opleiding, alsmede het over de schooldagen doorbetaalde loon, te verrekenen met de werknemer. Er geldt een afbouwregeling van 48 maanden.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt behoren, voor zover er werkelijk sprake is van beroeps- of studiekosten, niet tot het loon. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die niet tot het loon behoort, komt niet in mindering op het loon. Zie de paragrafen 4.10.2 en 20.1.5 / 27.38 van het Handboek. Zie ook onderdeel 5 van het besluit van 23 juni 2014, nr. BLKB2014/1033M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0035269/>).

Artikel 42 Reiskostenvergoeding

Het vierde lid vermeldt dat indien, naar het oordeel van de werkgever, de werknemer van een eigen vervoermiddel gebruik moet maken, hij een vergoeding ontvangt van € 0,27 per kilometer. Ook het derde lid vermeldt een mogelijkheid dat dit bedrag per kilometer wordt vergoed.

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.

Het vijfde lid betreft een nachtvergoeding en vermeldt het volgende: "Indien de werkzaamheden worden verricht op een zodanige afstand van de woonplaats van de werknemer, dat het voor hem noodzakelijk is elders te overnachten, zal op ondernemingsniveau een passende regeling worden getroffen voor een zogenaamde nachtvergoeding."

Voor de vraag of een dergelijke vergoeding tot het loon behoort kan de werkgever desgewenst aan de inspecteur verzoeken om vooraf zekerheid te geven over de fiscale gevolgen.

Artikel 43 Werkkleding en veiligheidsmiddelen

Volgens het eerste lid wordt, voor zover geen werkkleding wordt verstrekt, een vergoeding voor werkkleding gegeven van € 2,27 per week. Volgens het tweede lid worden veiligheidsschoenen en andere veiligheidsmiddelen door de werkgever verstrekt. Het vierde lid vermeldt onder meer dat de werkkleding in bruikleen wordt verstrekt. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen (bij voorbeeld veiligheidsmiddelen, kleding en gereedschappen) zorgvuldig gebruiken en bij het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever teruggeven; ze blijven te allen tijde eigendom van werkgever en zonder zijn toestemming is het verboden deze bedrijfsmiddelen voor privé doeleinden te gebruiken of mee naar huis te nemen. Het vijfde lid vermeldt de verplichting van werkgever om de kosten van reiniging van de verplichte veiligheidskleding voor zijn rekening te nemen.

Indien de werkgever de werkkostenregeling toepast, dan behoren zowel de vergoeding en verstrekking van (werk-)kleding als de ter beschikking gestelde (werk-)kleding tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding of de waarde van de verstrekte of ter beschikking gestelde kleding als eindheffingsloon aanwijzen en onderbrengen in de vrije ruimte. Voor de waardering ervan verwijs ik naar paragraaf 4.5 van het Handboek.

Voor ter beschikking gestelde kleding geldt een uitzondering. Als ter beschikking gestelde kleding geheel of deels op de werkplek wordt gebruikt, is de waarde hiervan nihil in de volgende drie situaties: a) de kleding is uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen; b) de kleding is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van samen tenminste 70 cm² per kledingstuk; of c) de kleding blijft achter op de werkplek. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.7 van het Handboek.

Het onderhoud van de kleding volgt het regime van de kleding; de vergoeding of de waarde van de verstrekking van het onderhoud behoort tot het loon tenzij de kleding onder de genoemde nihilwaardering valt.

Indien de werkgever gebruik maakt van de oude regelgeving van vrije vergoedingen en verstrekkingen dan behoort de vergoeding, de verstrekking of de ter beschikkingstelling van kleding tot het loon, tenzij er sprake is van werkkleding.

Kleding is slechts als werkkleding aan te merken indien zij:

a. uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen;

b. is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van samen tenminste 70 cm² per kledingstuk.

Door de werkgever ter beschikking gestelde kleding die niet aan deze voorwaarden voldoet is onbelast zolang deze kleding aantoonbaar op de werkplek blijft. Ik verwijs naar paragraaf 27.42 van het Handboek.

In alle overige gevallen moet de werkgever de vergoeding of de waarde van de verstrekte of ter beschikking gestelde kleding tot het loon rekenen. Voor de waardering ervan verwijs ik naar paragraaf 4.5 van het Handboek.

Voor de onderhoudskosten van kleding geldt dat, als er sprake is van werkkleding in fiscale zin, de werkgever het onderhoud belastingvrij mag vergoeden of verstrekken. Is geen sprake van werkkleding, dan behoort de werkgever de vergoeding van onderhoudskosten en/of de waarde van de verstrekking tot het loon te rekenen.

Mogelijk kwalificeert de kleding als een arbovoorziening.

In de werkkostenregeling behoren vergoedingen voor zaken die samenhangen met verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (arbovoorzieningen) tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoedingen als eindheffingsloon onderbrengen in zijn vrije ruimte.

Arbovoorzieningen die de werkgever verstrekt of ter beschikking stelt, behoren niet tot het loon indien de werknemer deze gebruikt of verbruikt op de werkplek. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.5 van het Handboek.

Indien de werkgever de oude regelgeving toepast behoren vergoedingen, verstrekkingen en ter beschikking gestelde arbovoorzieningen niet tot het loon indien deze voor de werknemer geen aanmerkelijke privébesparing opleveren. In de praktijk kan men ervan uitgaan dat in ieder geval sprake is van een aanmerkelijk privévoordeel als de privé-uitgaven van de werknemer op jaarbasis € 454 lager zullen zijn dan de privé-uitgaven van met hem vergelijkbare werknemers. Ik verwijs naar de paragrafen 4.7 en 27.3 van het Handboek.

Artikel 44 Maaltijdvergoeding

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer een vergoeding voor een warme maaltijd indien hij na 18.00 uur zijn werk, niet zijnde reistijd, nog verricht.

De vergoeding van de maaltijkosten in deze situatie behoort tot het loon. Fiscaal is slechts van belang of de maaltijd en dus de vergoeding daarvan, een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Is dat het geval, dan is de vergoeding van door de werknemer gemaakte kosten van de maaltijd in beginsel onbelast. Voor nadere informatie of en in hoeverre de werkgever een maaltijdvergoeding tot het loon moet rekenen verwijs ik naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek. Als een werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten, is er in elk geval sprake van een meer dan bijkomstig zakelijke maaltijd.

Het bovenstaande geldt ook als de werkgever de werkkostenregeling niet toepast en dus de oude regelgeving toepast. Ik verwijs naar paragraaf 27.23 van het Handboek.

Artikel 45 Verrekening bij einde dienstverband

Volgens dit artikel wordt bij beëindiging van het dienstverband een reguliere eindafrekening opgesteld. Voor afrekening van de saldi in het jaarurenmodel geldt artikel 22 en voor de afrekening van min- of meeruren artikel 23.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort tot het loon. Voor de loonheffing mag de werkgever naar keuze de tabellen voor bijzondere beloningen of de tijdvaktabellen toepassen. Als de tabellen voor bijzondere beloningen tot een lagere inhouding leiden of als de werkgever uitsluitend premie voor de volksverzekeringen op het loon inhoudt, dan is het gebruik van die tabellen verplicht. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek. Bij verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is sprake van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.10 van het Handboek.

Artikel 53 Kort verzuim zonder behoud van loon

Volgens dit artikel is de werkgever verplicht de werknemer op diens verzoek, zonder behoud van loon, vrij te geven.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 5.7.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek.