

> Postbus 90056 5600 PJ EINDHOVEN

Branchevereniging VHG
Postbus 1010
3990 CA Houten

Telefoon (0800) 0543

Datum
20 december 2016
Uw kenmerk

Kenmerk
2016-84/GvS

Betreft: CAO Hoveniersbedrijf in Nederland 2016/2018

Geachte heer,

In het besluit van 25 oktober 2016, UAW Nr. 11813 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Hoveniersbedrijf in Nederland 2016/2018 algemeen verbindend verklaard tot en met 28 februari 2018.

De bepalingen van de 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 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 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 2016, uitgave 1 oktober (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 23 Afrekenmoment en verrekening van meer- of minuren

Op het jaarlijks afrekenmoment op 31 maart worden de eventuele meeruren boven de vastgestelde jaarurennorm uitbetaald dan wel (gedeeltelijk) bijgeschreven op de verlofkaart.

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 33 Terugbetalingsregeling opleidingskosten

Dit artikel betreft een terugbetalingsregeling bij beëindiging van het dienstverband binnen 48 maanden na beëindiging van een studie, op eigen verzoek van de werknemer dan wel wegens verwijtbaar gedrag. Dit geldt ook voor de opleidingskosten van de BBL-opleiding en het over de schooldagen doorbetaalde loon van de werknemer onder aftrek van de bijbehorende subsidies.

Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon voor de loonheffingen. Terugbetaling van deze bedragen leidt tot negatief loon.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt behoren, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, 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 4.9.2, 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 38 Inconveniëntentoeslag

In dit artikel worden de percentages genoemd van de inconveniëntentoeslag voor het werken op zaterdagen, zondagen, feestdagen en werktijden tussen 19.00 uur en 06.00 uur.

De inconveniëntentoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 41 Reistijden

Dit artikel beschrijft een aantal situaties waarbij voor extra reistijd een vergoeding tegen het uurloon wordt toegekend.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 42 Reiskostenvergoeding

Dit artikel bespreekt voor verschillende situaties de daarbij behorende reiskostenvergoedingen.

Tevens regelt lid 5 dat op ondernemingsniveau een passende nachtvergoeding wordt toegekend voor het geval het noodzakelijk is elders te overnachten.

De werkgever zal tevens binnen de kaders van de fiscale wet- en regelgeving zijn medewerking verlenen aan het fiscaal vriendelijk geheel of gedeeltelijk verrekenen van eventueel niet benutte ruimte met betrekking tot de vergoeding voor 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. Als de werkelijk gemaakte kosten van reizen met het openbaar vervoer hoger zijn, dan mag de werkgever die hogere kosten ook vergoeden. 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.

Een nachtvergoeding voor de kosten bij noodzakelijk overnachten is gericht vrijgesteld. 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.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasyteem. 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 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/>).

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 cafetariasyteem) 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 43 Werkkleding en veiligheidsmiddelen

Deze CAO kent voor zover geen werkkleding wordt verstrekt een vergoeding voor werkkleding van € 2,27 per week met jaarlijkse indexering. Veiligheidsschoenen en andere veiligheidsmiddelen worden verstrekt door de werkgever.

Als sprake is van door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding dan is deze, onder voorwaarden, onbelast. 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 44 Maaltijdvergoeding

Indien de werknemer na 18.00 uur zijn werk, niet zijnde reistijd, nog verricht, zal de werkgever hem een warme maaltijd vergoeden.

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 verder naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 46 Overlijdensuitkering

Bij het overlijden van de werknemer zal de werkgever 1 maand bovenwettelijk salaris uitbetalen, zolang dit fiscaal mogelijk is.

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 49 Vakantietoeslag

Werknemers hebben aanspraak op vakantietoeslag van 8% van het loon.

De vakantietoeslag 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.

Artikel 59 Betalingsverplichtingen werkgever arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Lid 7 kent een loondoorbetalingsverplichting voor werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt.

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 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 61 WGA Hiaatverzekering

De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid tot deelname aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat. De werknemer is niet verplicht hierop in te gaan. De premie wordt betaald door de werknemer.

Als de werkgever afspreekt om de premie op het salaris van de werknemer in te houden, moet hij de premie inhouden op het nettoloon.

Artikel 79 Brancheopleiding

Voor de VHG Brancheopleiding is een subsidie mogelijk via het fonds Colland Arbeidsmarkt. Dit betreft een vergoeding van maximaal € 1.000,- voor de door de werkgever gemaakte opleidingskosten en een diplomabonus voor de werknemer van € 250,-.

De diplomabonus voor de werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen.

