

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 152 35 00
Kenniscgroep CAO
Doorkiesnummer

Vereniging van Hoveniers en
Groenvoorzieners (VHG)

Postbus 1010
3990 CA Houten

Datum
27 november 2012

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft

CAO voor het Hoveniersbedrijf in Nederland 2011-2013, algemeen verbindend verklaard tot en met 28 februari 2013

Geachte heer,

In het besluit van 1 november 2011, UAW Nr. 11224, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor het Hoveniersbedrijf in Nederland 2011-2013 algemeen verbindend verklaard tot en met 28 februari 2013.

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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2012 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/Kenniscgroep CAO
namens de inspecteur.

ON 516 - 1Z*1ED

Bijlage

CAO voor het Hoveniersbedrijf in Nederland 2011-2013

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2012 (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 de site van de Belastingdienst, met de zoekterm 'cao-beoordeling'.

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 (nieuwe) Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (hierna: URLB 2011), de (oude) Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van 1,4% 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, 2012 en 2013 jaarlijks, in 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.

De informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op de site van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl/Zakelijk/Personeel en loon/Werkkostenregeling](http://www.belastingdienst.nl/Zakelijk/Personeel_en_loon/Werkkostenregeling)).

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). Ook voor de toepassing van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (hierna: WVA) geldt dat soms sprake is van afwijkende begrippen. Als sprake is van loon voor de loonheffingen en tevens van WVA-loon, dan gebruik ik de term "loon".

Artikel 5 Bijzondere categorieën werknemers

Het vijfde lid vermeldt dat voor de gelegenheidsarbeid geldt dat over het rechtens 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. Als werknemers vakantiegeld en verlofuren omzetten naar een toeslag dan is er sprake van WVA-loon. Een eenmalige vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort niet tot het WVA-loon. Ik verwijs naar paragraaf 24.1.3 van het Handboek.

Artikel 27 Voorwaarden loonbetaling bij vakopleiding

Volgens het vierde lid van 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. Ik verwijs naar de paragrafen 4.10 en 19.45 van het Handboek en naar het besluit van 25 november 2011, nr. BLKB2011/1828M, Stcrt. nr. 21911.

Artikel 31 Spaarloonregeling

De cao biedt de mogelijkheid tot deelname aan een spaarloonregeling. De spaarloonregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. Ik verwijs naar paragraaf 21.1 van het Handboek.

Artikel 37 Reistijdenvergoeding

Ingevolge dit artikel heeft de werknemer recht op een reistijdenvergoeding. Het tweede lid vermeldt dat, bij reizen van de eigen woning rechtstreeks naar de plaats waar gewerkt wordt en terug, 30 minuten per dag als eigen tijd van de werknemer gelden. Indien de werknemer langer reist dan ontvangt hij over de eerstvolgende 90 minuten 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon. En volgens het derde lid ontvangt de werknemer, bij reizen vanaf de vestigingsplaats van de werkgever of het door hem aangewezen opstappunt, over de eerste 90 minuten 100% van zijn uurloon en over de daarboven nog gereisde tijd 130% van zijn uurloon.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon. Voor de WVA behoort deze vergoeding tot het WVA-loon, tenzij sprake is van een uitzondering. De eerste uitzondering is dat de vergoeding eenmalig of in de regel eenmaal per jaar wordt uitbetaald. De tweede uitzondering is dat er sprake is van overwerk en de vergoeding voor extra reizen is aan te merken als overwerkloon. Er is sprake van overwerk als de werknemer meer arbeid verricht dan contractueel is overeengekomen. Een vergoeding voor reistijd is in de volgende twee gevallen overwerkloon: 1) als de reistijd buiten de normale arbeidsduur plaatsvindt en de werknemer in die reistijd arbeid verricht; 2) als de werknemer in opdracht van de werkgever naar een tijdelijke arbeidsplaats reist die op grote afstand ligt van zijn woon- of verblijfplaats en de extra reistijd, indien dat meer is dan een uur per dag, plaatsvindt buiten de normale arbeidsduur. Ik verwijs naar paragraaf 24.1.3 van het Handboek en naar het besluit van 29 juni 2011, nr. BLKB 2011/664M, Stcrt. nr. 12050.

Artikel 38 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. Woon- werkverkeer geldt als zakelijk verkeer. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 onbelast kunnen vergoeden.

Hoofdstuk 20 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 39 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 4.4 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 de paragrafen 18.1.4 en 19.52 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.

Voor de WVA geldt dat voor zover ter zake van kleding sprake is van loon voor de loonheffingen, tevens sprake is van WVA-loon, tenzij de werkgever de desbetreffende vergoeding of verstrekking in de regel slechts eenmaal of in de regel eenmaal per jaar toekent. Ik verwijs naar paragraaf 24.1.3 van het Handboek.

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 19.52 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 4.4 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 behoort een vergoeding voor zaken die samenhangen met verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (arbovoorzieningen) tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding 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 19.4 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 paragraaf 4.5 van het Handboek.

Artikel 40 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 maaltjidskosten 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 19.27 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.

Artikel 45 Afrekening vakantierechten en vakantietoeslag

Volgens dit artikel wordt bij het einde van de dienstbetrekking het door de werknemer te veel dan wel te weinig genoten deel van de vakantierechten verrekend. Ook wordt op dat moment het eventuele tegoed aan vakantietoeslag uitgekeerd.

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. Voor de WVA heeft de afrekening geen gevolgen; een eenmalige vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort niet tot het WVA-loon en de verrekening van teveel genoten vakantiedagen verlaagt het WVA-loon niet. Ik verwijs naar paragraaf 24.1.3 van het Handboek.

Artikel 50 Kort verzuim zonder behoud van loon

Volgens dit artikel heeft de werknemer in bepaalde situaties recht op verlof zonder behoud van loon.

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 5.5.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek.

---0---