

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Land- en Tuinbouworganisatie (LTO)  
Nederland  
Bezuidenhoutseweg 105 - 113  
2594 AC Den Haag

**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
6 september 2017

**Team**  
Kennisgroep CAO

**nze referentie**

Betreft: cao Productiegerichte Dierhouderij 2017

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 6 juli 2017, UAW Nr. 11869, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Productiegerichte Dierhouderij 2017 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2017.

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 17 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 6 september 2017

**Onze referentie**  
2017-52/GvS

## **Artikel 2 Definities**

**Lid 3 Stagiair:** iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik tevens naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

**Lid 25 Uitzendkracht:** de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringsbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder toezicht en leiding van de werkgever.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 16.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

## **Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever**

### **Lid 9 Kleding en schoeisel**

De werkgever is verplicht om aan de werknemer bedrijfskleding en of veiligheidsschoeisel te verstrekken overeenkomstig veiligheidsvoorschriften of ten behoeve van het verrichten van vuil werk. De werkgever blijft eigenaar van en daarmee verantwoordelijk voor de bedrijfskleding en het veiligheidsschoeisel.

Als sprake is van door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Voor overige kleding geldt dat bij verstrekte kleding sprake is van loon voor de loonheffingen. Onder voorwaarden is de kleding 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.

### **Artikel 13 Toeslagen**

Dit artikel geeft uitleg over meeruren, extra uren, minuren en overuren alsmede de hoogte van de toeslagen op deze uren en de uitbetaling daarvan.

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 18 Lonen**

Lid 4 van dit artikel geeft aan dat de werknemer op 1 oktober 2017 een eenmalige bruto-uitkering van 1% over het bruto-jaarloon ontvangt.

De eenmalig uitkering 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 19 Brutoloonniveau en fiscale regelingen**

Lid 2: De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale brutering van het door hem in het betreffende kalenderjaar verschuldigde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

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

### **Artikel 20 Afstandsvergoeding**

Dit artikel noemt de vergoedingen die worden betaald voor de afstand van de woning tot de plaats waar de aanvang van de werkzaamheden plaats vindt.

Per 1 januari 2017 zijn onderstaande vergoedingen van toepassing:

- Meer dan 5 km € 2,93
- Meer dan 10 km t/m 15 km € 3,73
- Meer dan 15 km t/m 20 km € 5,22
- Boven 20 km € 6,78

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 gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten 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 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het openbaar vervoer; de werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Door het gebruik van een tabel voor het bepalen van de vergoedingen kan sprake zijn van bovenmatige vergoedingen. Bijvoorbeeld bij een woon-werkafstand van meer dan 5 km maar minder dan 7,5 km is de vergoeding niet geheel gericht vrijgesteld omdat de dagvergoeding van € 2,93 dan boven de grens van € 0,19 per km uitkomt. De werkgever kan de vergoeding van het bovenmatige deel eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

Datum 6 september 2017

**Onze referentie**  
2017-52/GvS

## **Artikel 21 Bereikbaarheidsvergoeding**

Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwacht dringende werkzaamheden te verrichten, wordt deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.

De bereikbaarheidsvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 22 Jubileumuitkering**

Lid 1 Aan een werknemer die 12,5 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever, wordt een uitkering verstrekt ter grootte van 25% van een bruto maandloon.

Lid 2 Aan een werknemer die 25 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever, wordt een uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal een bruto maandloon.

Lid 3 De uitkeringen gelden naar rato voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd of een bepaald werk.

Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5 jaar 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.

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

Vergoedingen naar rato behoren in de regel tot het loon voor de loonheffingen omdat men niet voldoet aan de diensttijdeis.

## **Artikel 25 BHV-vergoeding**

Aan een werknemer (met een geldig BHV-certificaat), die belast is met BHV-taken en in dienst is bij een werkgever met meer dan 25 medewerkers in loondienst, wordt een netto BHV vergoeding betaald van € 15,- per maand.

De BHV-vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever dient deze netto vergoeding te bruteren en daarna tot het loon te rekenen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

## **Artikel 32 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht**

Lid 16 De werkgever biedt zijn werknemers de gelegenheid tot het deelnemen aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat. De premie is voor rekening van de werknemer. Het niveau van deze uitkering moet aansluiten bij de loongerelateerde WGA-uitkering.

Als de werkgever de premie voor de WGA-hiaat verzekering geheel of gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Ik verwijs naar paragraaf 5.6.9 van het Handboek.

## **Artikel 38 Arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO)**

Dit artikel regelt dat werknemers volgens een bepaalde staffel voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek kunnen laten verrichten. Werknemers die regelmatig werkzaamheden verrichten met, blootgesteld worden aan dan wel in aanraking komen met giftige stoffen kunnen, voor rekening van de werkgever, maximaal twee maal per jaar door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.

Midden- en kleinbedrijf  
Kantoor Eindhoven

Datum 6 september 2017

Onze referentie  
2017-52/GvS

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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

Datum 6 september 2017

**Onze referentie**  
2017-52/GvS

### **Artikel 38                    Uitkering bij overlijden**

De werknemer heeft bij overlijden recht op doorbetaling van salaris vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van overlijden.

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 45                    Aanvulling bij werktijdverkorting**

Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting is hij gehouden de WW-uitkering aan te vullen tot het nettoloon waarop de werknemer – wanneer geen werktijdverkorting was toegepast – aanspraak had kunnen maken.

Een aanvulling op een WW-uitkering vormt, indien de dienstbetrekking niet beëindigd is, loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

### **Artikel 47                    Verdeling gedifferentieerde WGA premie**

Lid 1 De werkgever kan de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WGA premie in mindering brengen op het (netto)loon van de werknemer.

Lid 2 De bevoegdheid als bedoeld in Lid 1 komt ook toe aan de werkgever die het WGA-risico privaats heeft verzekerd of WGA eigenrisicodragers is.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 5.6.9 van het Handboek.