



Raltex
T.a.v.
Postbus 4076
5004 JB TILBURG

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
27 juni 2022

Onze referentie
TM220627-CaoRaltex

Betreft:
Beoordeling cao Textielverzorging op fiscale aspecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Textielverzorging, zoals deze voor de periode van 2 januari 2022 tot en met 31 december 2022 is overeengekomen.

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 ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking. Uiteraard kunt u ook contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Bijlage, beoordeling cao Textielverzorging 2022 op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave februari 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Datum
27 juni 2022

Onze referentie
TM220627-CaoRaltex

Artikel 1 Uitzendkrachten

Volgens dit artikel moet de inlenende onderneming zich ervan verzekeren dat de uitzendwerkgever sommige bepalingen van de cao overeenkomstig toepast op uitzendkrachten.

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 18.19 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 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Artikel 6 Duur dienstverband

Volgens dit artikel moet uit de arbeidsovereenkomst blijken of deze voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd is aangegaan.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage Awf-premie van toepassing is.

De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 9 Voorschot afroepkrachten

Dit artikel geeft afroepkrachten, onder voorwaarden, recht op een voorschot.

Voor de volledigheid merk ik op dat een voorschot tot het loon voor de loonheffingen behoort. De werkgever moet loonheffingen inhouden op het moment dat hij het voorschot aan de werknemer uitbetaalt. Ik verwijs naar paragraaf 9.2 van het Handboek.

Artikel 24 Vakbondscontributie

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van zijn vakbondscontributie.

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 25 Specificatie loonafrekening

Dit artikel vermeldt welke gegevens de loonstrook voor de toepassing van de cao moet bevatten.

Op de loonstrook moeten méér gegevens staan dan de gegevens zoals in artikel 25 van de cao vermeld. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

27 juni 2022

Onze referentie

TM220627-CaoRaltex

Artikel 32 Chauffeurspas

Volgens dit artikel vergoedt de werkgever eens in de vijf jaren een chauffeurspas voor de digitale tachograaf. Verlies en diefstal van de chauffeurspas zijn voor eigen rekening van de chauffeur.

Een chauffeurspas is voor chauffeurs van bepaalde voertuigen wettelijk verplicht. Het is daarmee een wettelijk voorgeschreven registratie die te beschouwen is als een inschrijving in een beroepsregister. De vergoeding van de kosten is daarom gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

Artikel 37 Jubileumtoeslag

Dit artikel geeft de werknemer die 25 jaar bij dezelfde werkgever werkt recht op een jubileumtoeslag van een half maandsalaris.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 38 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling en -aanvulling bij arbeidsongeschiktheid. Het vierde lid vermeldt de mogelijkheid dat de werkgever één wachtdag inhoudt bij iedere derde en volgende ziekmelding van de werknemer in enig kalenderjaar.

Volledige arbeidsongeschiktheid

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,75%. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,50%.

In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

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 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
27 juni 2022

Onze referentie
TM220627-CaoRaltex

Wachtdag

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak en dus evenmin van de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

Artikel 39 Overlijdensuitkering

Dit artikel geeft de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer recht op een overlijdensuitkering ten bedrage van het brutoloon vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 40 Te veel of te weinig genoten verlof

Dit artikel regelt onder meer de afwikkeling van bij het einde van de arbeidsovereenkomst te veel of te weinig genoten verlof.

De verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 41A Generatiepact

Dit artikel biedt bepaalde werknemers de mogelijkheid om, onder voorwaarden, 80% van de tijd te werken met behoud van 92,5% van het salaris en 100% van de pensioenopbouw.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer (al dan niet mede ontstaan door de aankoop van ADV-uren) en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op www.centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr.

2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Artikel 43 Onbetaald verlof

Dit artikel regelt het recht van de werknemer om, onder voorwaarden en tot een maximum van 72 uur per kalenderjaar, extra vrije dagen zonder behoud van loon op te nemen.

Datum
27 juni 2022

Onze referentie
TM220627-CaoRaltex

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 7.6 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

Artikel 47 Reiskostenregeling

Dit artikel bevat een reiskostenregeling. Tevens biedt het artikel de mogelijkheid om reiskosten fiscaal te verrekenen met inachtneming van het gebruik van een door Raltex goedgekeurde modelovereenkomst en uitvoeringsreglement.

Reiskosten

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. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Fiscale verrekening

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

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 cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte. Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

27 juni 2022

Onze referentie

TM220627-CaoRaltex

Modelovereenkomst en uitvoeringsreglement

Ik heb de modelovereenkomst en het uitvoeringsreglement niet beoordeeld.

Artikel 51 O&O-fonds

Volgens dit artikel heeft de werknemer recht op scholing gericht op het in stand houden van de vakbekwaamheid.

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 (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een niet gericht vrijgestelde uitkering of verstrekking van de werkgever of uit het fonds, dan moet de werkgever dit als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering of verstrekking aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek. Voor actieve werknemers kan de werkgever, onder voorwaarden, de vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon en onderbrengen in de vrije ruimte. Ik verwijs naar paragraaf 4.2 van het Handboek.

Artikel 53 Pensioenfonds

Ik heb de pensioenregeling niet beoordeeld.