

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

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

Raltex

Postbus 4076
5004 JB TILBURG

Datum
22 januari 2018

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
Cao Textielverzorging 2017-2018

Geachte heer,

In het besluit van 19 april 2017, UAW Nr. 11851, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Textielverzorging 2017-2018 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2017, en voor zover het betreft de artikelen 1, 50, 51, 52, 56, 57, 58 en enkele bijlagen, tot en met 31 december 2018.

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 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,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO
namens de inspecteur

Bijlage

Cao Textielverzorging 2017-2018

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2017, uitgave 1 oktober 2017 (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 24 Inkomen

Het derde lid vermeldt de mogelijkheid dat de werkgever de door de werknemer te betalen jaarcontributie aan de vakbond één maal per jaar vergoedt onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met het bedrag ter grootte van die vergoeding.

Volgens het vierde lid wordt de gedifferentieerde WGA-premie gelijkelijk verdeeld tussen werkgever en werknemer waarbij de werkgever nooit meer dan 0,5% van de procentuele WGA-premie mag verhalen op het nettoloon van de werknemer.

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

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.

Artikel 27 Overwerk

Dit artikel bevat een regeling voor overwerk. Ingevolge het zevende lid wordt overwerk in overleg tussen werkgever en werknemer binnen drie maanden in geld uitgekeerd of vergoed volgens de zogenaamde tijd voor tijd regeling.

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 32 Chauffeurstoelage en Chauffeurspas

Dit artikel vermeldt in het eerste lid een toeslag van € 36 bruto per maand voor werknemers die als chauffeur werkzaam zijn. Voor de werknemer die een parttime dienstverband heeft dan wel slechts gedeeltelijk in de functie van chauffeur werkzaam is, geldt de toeslag naar rato.

Volgens het tweede lid 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.

De chauffeurstoelage behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Een chauffeurspas (bestuurderskaart) is wettelijk verplicht voor chauffeurs van bepaalde voertuigen. 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 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 38 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling 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, indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 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 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 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

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 met de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

Artikel 43 Onbetaald verlof

Op verzoek van de werknemer kan deze extra vrije dagen - zonder behoud van loon - opnemen tot een maximum van 72 uur per kalenderjaar.

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.

Artikel 47 Reiskostenregeling

Dit artikel bevat een reiskostenregeling. Onder letter h wordt bepaald dat het fiscaal verrekenen van niet ontvangen reiskosten op vrijwillige basis mogelijk wordt gemaakt.

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.

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 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 wijziging van de arbeidsbeloning moeten de werkgever en de werknemer aanmerken als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Deze wijzigingen moet men vastleggen. Als werkgevers en werknemers 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 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 24 november 2017, nr. 2017-126948, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335>.