

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 154 99 95

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Vereniging van Nederlandse
Visspecialisten

Postbus 185
3830 AD LEUSDEN

Datum
1 februari 2018
Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/18/Beoordeling CAO
Visdetailhandel 2017–2018

Betreft
CAO Visdetailhandel 2017–2018

Geachte heer/mevrouw,

In 2017 is een nieuwe cao voor de visdetailhandel gesloten, geldig van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018. De bepalingen in 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 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 2018. 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 bovenvermeld 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 directeur Vaktechniek Belastingen

Algemeen

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 1 Definities

De begrippen “werkgever”, “werknemer” en “loon” worden hier gedefinieerd.

De loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige. De definities in de cao sluiten niet geheel aan bij de fiscale definities.

Artikel 3 a Verplichtingen van de werkgever

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever aan de werknemer een schriftelijke bevestiging uitreiken onder vermelding van een aantal gegevens.

De werkgever is verplicht zijn werknemers een loonstrook te geven bij de eerste loonbetaling en iedere loonbetaling die van de vorige afwijkt.

Op de loonstrook dient een aantal gegevens verplicht te worden vermeld. Hetzelfde geldt voor de jaaropgaaf. Ik verwijs naar stap 10 respectievelijk paragraaf 13.3 van het Handboek.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2 en 2.3 van het Handboek. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 7 Arbeidstijd

In het tweede lid van dit artikel is bepaald dat de werknemer een maaltijd(vergoeding) krijgt wanneer hij doorwerkt tot na 19.00 uur.

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 naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek. Op dit punt voldoet deze bepaling niet (zonder meer) aan de voorwaarden voor gerichte vrijstelling.

Artikel 8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De werkgever is verplicht bepaalde gegevens ten minste vijf kalenderjaren na het einde van de dienstbetrekking te bewaren (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Ingeval de dienstbetrekking eindigt door het overlijden van de werknemer, kan het (postume) loon op verschillende manieren worden verwerkt in de loonadministratie. Dit hangt af van de keuze van de werkgever. Ik verwijs naar paragraaf 15.2.7 van het Handboek.

Artikel 12 Overwerkvergoeding

Dit artikel geeft, in combinatie met artikel 11, regels met betrekking tot overwerk.

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 15 Vakantiebijslag

In dit artikel worden regels gesteld voor de vakantietoeslag.

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 16 Arbeidsongeschiktheid

Dit artikel gaat over (de aanvulling op) de wettelijke loondoorbetalingsverplichting gedurende de eerste periode respectievelijk de tweede periode van 52 weken. In het vijfde lid is bepaald dat de werkgever verplicht is een WIA-verzekering af te sluiten. De benodigde premie voor deze verzekering kan hij voor maximaal 50% inhouden op het loon van de werknemer.

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 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.

In voorkomende gevallen kan bij terugbetalingen door de werknemer sprake zijn van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Met betrekking tot de WIA-verzekering merk ik het volgende op. Uit de formulering van het vijfde lid leid ik af dat de werkgever als verzekeringnemer optreedt. Alsdan is sprake van een situatie die vergelijkbaar is met een aanspraak op een uitkering op grond van de WIA, zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB. Dat betekent dat de aanspraak niet tot het loon behoort en de uitkering belast is. Het deel van de premie dat voor rekening van de werknemer komt, komt dan ten laste van het brutoloon. De uitkeringen behoren tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Artikel 27 Fondsen

De cao-partijen zijn regelingen aangegaan voor een tweetal fondsen:

- de Stichting Sociaal Fonds Vosdetailhandel
- een Onderwijs- en Ontwikkelingsfonds.

In de artikelleden twee tot en met vier alsmede in Bijlage 2 zijn nadere regels gesteld, onder meer in de vorming van een Persoonlijk Ontwikkelingsbudget.

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, zijn, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht is vrijgesteld, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. 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/>).

Indien de werkgever ervan afziet de werknemer een studiekostenvergoeding terug te laten betalen, zoals is vastgelegd in de cao, is sprake van loon voor de loonheffingen.

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is gericht vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot € 0,19 per kilometer. Reiskosten met het openbaar vervoer mag de werkgever tegen de werkelijke kosten vergoeden. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen. Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden, horen onder bepaalde voorwaarden niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.2 van het Handboek. Indien sprake is van een niet vrijgestelde uitkering die de werknemer rechtstreeks van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek. Krijgt de werknemer een niet vrijgestelde uitkering via de werkgever uit het fonds, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

Bijlage 3 Protocollen

Reparatie WW: duur en opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken in het Sociaal Akkoord van april 2013. De premie komt voor rekening van de werknemer.

Niet duidelijk is of het hier een aanspraak in fiscale zin zal betreffen. Dit is mede afhankelijk van de exacte vormgeving van de eventuele regeling. Aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge de WW en WGA behoren niet tot het loon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit dergelijke vrijgestelde aanspraken zijn belast.

Gaat het echter niet om een aanspraak in fiscale zin, dan zijn er geen gevolgen in de sfeer van de loonheffingen; de premie moet uit het nettoloon van de werknemer worden betaald. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Duurzame inzetbaarheid: aangezien uit onderzoek naar voren komt dat werknemers in de visdetailhandel vaker dan gemiddeld last hebben van hun bewegingsstelsel, zullen werknemers worden gestimuleerd om een aanvullende zorgverzekering te sluiten voor fysio- en podotherapie. Als stimulans zouden werknemers daarvoor een financiële vergoeding van hun werkgever kunnen krijgen.

Een vergoeding voor (een) ziektekosten(verzekering) van de werknemer behoort tot het loon voor de

loonheffingen. De werkgever kan dit loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 4.2 van het Handboek.

PAUL: IK HEB ZITTEN TWIJFELEN OVER DE AANWIJZINGSMOGELIJKHEID.