

Vervuiling maakt van kleding geen werkkleding

In een recente uitspraak heeft de Hoge Raad geoordeeld dat zelfs met verf besmeurde kleding van schilders niet als werkkleding beschouwd kan worden. Dat deze kleding op de eerste werkdag al zodanig vervuild raakte dat zij hierdoor eigenlijk niet meer buiten de dienstbetrekking kon worden gedragen, maakte volgens de Hoge Raad geen verschil.

Het betrof in deze zaak een schildersbedrijf, dat kleding aan haar werknemers verstrekke. Daarnaast betaalde het bedrijf aan de werknemers een uitrustingsvergoeding die mede zag op de door de werknemers zelf te maken kosten voor kleding. De inspecteur was echter van mening dat er geen sprake was van onbelast te verstrekken werkkleding, en legde een naheffingsaanslag loonheffing op.

Hof Amsterdam gaf de werkgever gelijk: de kleding raakte na de eerste verstrekking aan een werknemer snel besmeurd met verf en was daarna niet goed van de verfvlekken te ontdoen. De kleding was door deze omstandigheden nagenoeg uitsluitend geschikt om bij het verwerven van loon te worden gedragen.

De Hoge Raad was het echter niet eens met de uitspraak van het Hof. Volgens de Hoge Raad was noch uit de tekst van de wet, noch uit de wetsgeschiedenis af te leiden dat kleding die op zichzelf buiten het kader van de vervulling van de dienstbetrekking kan worden gedragen, als werkkleding kan worden aangemerkt enkel en alleen omdat die kleding door de werkzaamheden vervuild is of raakt en niet meer goed van deze vervuiling is te ontdoen.

Werkkleding samengevat:

Hieronder hebben wij nog eens kort op een rijtje gezet welke kleding op grond van de fiscale regelgeving onbelast kan worden vergoed en/of verstrekt.

1. De kleding is uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen. Hierbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen uniforme kleding en overige kleding. Van uniforme kleding is sprake als (een bepaalde categorie) werknemers gelijke kleding draagt (meestal een uniform) die ook buiten de werkomgeving door derden wordt geassocieerd met een bedrijf of instelling of met een beroep, zoals de kleding van postbodes en stewardessen. Met overige kleding wordt kleding bedoeld die geen uniform is, maar die niet of nagenoeg niet wordt gedragen buiten de dienstbetrekking, en die ook door derden niet zal worden gedragen in het dagelijkse leven (bijvoorbeeld een overall).
2. De kleding is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van tezamen ten minste 70 cm² per kledingstuk.
3. Er is sprake van ARBO-kleding: kleding met bijzondere eigenschappen, die in het kader van een ARBO-plan wordt verstrekt, bijvoorbeeld isolerende of beschermende kleding.
4. Het betreft verstrekte kleding die achterblijft op de werkplek.

Overigens heeft de Hoge Raad eerder bepaald dat ook als sprake is van kleding zoals genoemd in de bovenstaande categorieën, als algemene eis geldt dat de kleding moet zijn verstrekt ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Dus ook als de kleding bijvoorbeeld is voorzien van een logo van de werkgever van ten minste 70 cm², zal de verstrekking of vergoeding hiervan alleen onbelast zijn als de kleding ook daadwerkelijk ter behoorlijke vervulling van dienstbetrekking wordt gebruikt.

Alle overige kleding kan niet onbelast worden vergoed en/of verstrekt. In dat geval zal veelal de waarde in het economisch verkeer van de kleding tot het loon van de werknemer moeten worden gerekend.