



De Nederlandse Veiligheidsbranche, sectie
Evenementen- en Horecabeveiliging

Grote ondernemingen

Kantoor Amsterdam

Kennisgroep cao

Kingsfordweg 1
1043 GN Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

Datum

22 augustus 2023

Onze referentie

23025-534

Betreft:

Cao evenementen- en horecabeveiligingsbranche 2019-2023

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de evenementen- en horecabeveiligingsbranche zoals deze voor de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

Deze cao, versie juni 2023, 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 2023. Ik verzoek u om de andere 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 e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao evenementen- en horecabeveiligingsbranche 2019-2023

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2023, 2^e uitgave februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op www.belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
22 augustus 2023

Onze referentie
23025-534

Artikel 2 Definities

De cao bevat o.a. een definitie van de begrippen werkgever en werknemer.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

Stagiair

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 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

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

Uitzendkracht

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 12 Arbeidsovereenkomst

De werkgever sluit arbeidsovereenkomsten af voor bepaalde en onbepaalde tijd.

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 15 Arbeidsovereenkomsten voor oproepkrachten

Dit artikel geeft een definitie van een oproepovereenkomst en een toelichting op drie soorten oproepovereenkomsten.

Voor een nadere toelichting verwijs ik naar hetgeen ik heb verwoord bij artikel 12.

Artikel 26 Toeslag kerstdagen, oudjaar en nieuwjaar

De werknemer die op een van deze dagen werkt, komt in aanmerking voor een toeslag in geld of in vrije tijd.

De vergoeding voor werken op een feestdag en de toeslag voor bijzondere diensten behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Als de werkgever de toeslag in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan het aantal werkuren in de voorafgaande 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 27 t/m 30, 32 en 33 Bijzonder verlof (met behoud van loon)

Ingevolge deze artikelen heeft de werknemer onder voorwaarden recht op diverse soorten verlof met behoud van loon.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 36 Onbetaald verlof (zonder behoud van loon)

Onder voorwaarden is het verstrekken van onbetaald verlof bespreekbaar.

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 7.6.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

Artikel 37 Maaltijdregeling

Als de werknemer door de duur of de aard van de arbeid niet zelf voor eten en drinken kan zorgen op de plaats waar de arbeid wordt verricht, zorgt de werkgever voor een redelijke maaltijdregeling.

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. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Artikel 38 Reiskosten en reisen

De werkgever heeft een reiskostenregeling en een regeling voor vergoeding van reisen.

Reiskostenregeling

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 € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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.

Reistijdvergoeding

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 39 Verbleefkostenvergoeding

De werkgever zorgt voor vervoer, verblijf of een verblijfskostenvergoeding als de werktijd inclusief reistijd meer dan 14 uur op een dag bedraagt.

Vergoedt of verstrekt de werkgever de kosten van tijdelijk verblijf, dan is deze vergoeding mogelijk gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

Artikel 40 Stagiair

De werkgever maakt gebruik van stagiairs die voor hun werkzaamheden een vergoeding ontvangen.

Voor een nadere toelichting verwijs ik naar hetgeen ik heb verwoord bij artikel 2.

Artikel 42 Werken met honden

De werknemer die beveiligingsdiensten moet verrichten met een hond, ontvangt naast een maandelijkse bruto toeslag een netto maandelijkse vergoeding voor alle kosten waaronder de aanschaf van de hond, huisvesting, voer, dierenarts, verzorgingsmiddelen, trainingsmateriaal en lidmaatschappen. De werknemer kan er ook voor kiezen om de werkelijke kosten te declareren.

Als de werknemer eigenaar is van de hond, ontvangt hij een netto vergoeding.

De toeslag behoort tot het loon.

Een vaste vergoeding voor de kosten verbonden aan het werken met honden behoort in beginsel tot het loon. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat er fiscaal sprake is van een onbelaste kostenvergoeding.

Er zijn twee situaties te onderscheiden:

a) De hond is eigendom van de werkgever. De werkgever stelt de hond ter beschikking aan de werknemer. De kosten van de hond zijn kosten van de werkgever. De werkgever kan de kosten onbelast vergoeden als intermediaire kosten. Het eventuele privégenot van de hond is onbelast als voldaan wordt aan de voorwaarde van nagenoeg geheel zakelijk gebruik. Het privégenot is dan nihil als de werknemer de hond vrijwel elke werkdag voor het werk gebruikt.

b) De hond is eigendom van de werknemer. De kosten van de hond zijn alleen onbelast te vergoeden na aanwijzing als eindheffingsloon en onder de voorwaarde van nagenoeg geheel zakelijk gebruik. Of daarvan sprake is, is ter beoordeling van de inspecteur van de werkgever. Ik verwijs verder naar de paragrafen 22.1.1 en 22.1.2 van het Handboek.

Nb 1. In tegenstelling tot de tekst van de cao is de werkgever tegenover de Belastingdienst verantwoordelijk voor het aantonen van de hoogte van de kosten.

Een vaste kostenvergoeding dient onder meer, voorafgaand aan de betaling, afzonderlijk te zijn vastgesteld. Daarbij geldt dat een vaste kostenvergoeding voor intermediaire kosten en voor kosten waarvoor een gerichte vrijstelling geldt, gebaseerd moet zijn op een daaraan voorafgaand onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten. Dit is een wettelijke voorwaarde. Hiervoor is geen verzoek van de inspecteur vereist. Als dit kostenonderzoek niet heeft plaatsgevonden is de vergoeding belast. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Voor nadere afstemming kan de werkgever contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 43 Ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever is verplicht een (bedrijfs-)ongevallen- en een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De te betalen premie komt ten laste van de werkgever.

Ongevallenverzekering

Als de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Afhankelijk van de vormgeving behoort de aanspraak of de

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
22 augustus 2023

Onze referentie
23025-534

eventuele uitkering geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen. Voor de behandeling van de aanspraak verwijs ik naar de paragrafen 21.1.6, 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 9.3.3, 11.2.3 en 17.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
22 augustus 2023

Onze referentie
23025-534

Aansprakelijkheidsverzekering

Een aansprakelijkheidsverzekering vormt een aanspraak welke niet is vrijgesteld. De werkgever kan deze verstrekking echter aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 44 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval

Dit artikel bevat een regeling bij 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 1.2.3, 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 6,68% 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 5,43%. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 45 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 46 Uitkering bij overlijden

Als de werknemer overlijdt, ontvangt zijn eventuele echtgeno(o)t(e), levens- of relatiepartner een uitkering ter hoogte van 3 bruto maandlonen.

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 47 Jubileumuitkering

De werkgever verstrekt de werknemer bij een 25- respectievelijk 40 jarig dienstverband een jubileumuitkering.

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.