

Haaglanden/kantoor Den

Haag

'S-GRAVENHAGE

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 152 35 00
Kenniscgroep CAO

Stichting Sociaal fonds Particuliere
Beveiliging
Postbus 693
4200 AR Gorinchem

Datum
8 mei 2012

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
CAO Particuliere Beveiliging 2012

Geachte mevrouw,

In uw branche geldt een CAO die een looptijd kent van 1 januari 2012 tot en met 30 juni 2012. 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 voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2012 en is dus inclusief nieuwe regels rondom de werkkostenregeling. 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/Kenniscgroep CAO
namens de inspecteur.

ON 506 - 1Z*1ED

In uw antwoord datum en kenmerk van deze brief vermelden

Bezoekadres
Prinses Beatrixlaan 512
'S-GRAVENHAGE

Bijlage

CAO Particuliere Beveiliging 2012

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2012 (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 de site van de Belastingdienst, met de zoekterm 'cao-beoordeling'.

Met ingang van 1 januari 2011 is de werkkostenregeling ingevoerd, dit is de nieuwe regeling van kostenvergoedingen en voorzieningen (verstrekkingen en het ter beschikking stellen van zaken) voor de werknemer. Hiertoe is de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) gewijzigd en zijn ook de uitvoeringsbepalingen herschreven. De nieuwe uitvoeringsbepalingen zijn vervat in de (nieuwe) Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (hierna: URLB 2011), de (oude) Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van 1,4% van het totaal van de individuele fiscale lonen van zijn werknemers. Tot dit bedrag kan de werkgever onbelast kostenvergoedingen en voorzieningen geven aan zijn werknemers. Daarnaast gelden nog enkele specifieke vrijstellingen en bovendien zijn er voorzieningen die de werkgever, hoewel ze als loon (in natura) zijn aan te merken, tegen een lagere waarde of nihilwaarde in aanmerking mag nemen.

De werkgever kan in de jaren 2011, 2012 en 2013 jaarlijks, in het begin van het jaar, kiezen om de oude regelgeving (overgangsregeling) toe te passen. In dat geval hanteert hij de regelgeving zoals die luidde per 31 december 2010.

De informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op de site van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl/Zakelijk/Personeel en loon/Werkkostenregeling](http://www.belastingdienst.nl/Zakelijk/Personeel_en_loon/Werkkostenregeling)).

De (loon)begrippen voor de diverse wetten waarop de loonheffingen zijn gebaseerd kunnen verschillen. De loonheffingen bestaan uit de loonheffing (loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen), de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Ook voor de toepassing van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (hierna: WVA) geldt dat soms sprake is van afwijkende begrippen. Als sprake is van loon voor de loonheffingen en tevens van WVA-loon, dan gebruik ik de term "loon".

Artikel 8 Keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden

Volgens dit artikel kunnen op ondernemingsniveau afspraken worden gemaakt over een keuzesysteem van arbeidsvoorwaarden.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen. Daarbij is het belangrijk een situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. 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 dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Ik verwijs naar paragraaf 19.7 van het Handboek. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast. Ik verwijs naar het besluit van 28 januari 2011, nr. DGB2011/1M, Stcrt. nr. 2130.

Artikel 10 Ongevallenverzekering

Volgens dit artikel is de werkgever verplicht een collectieve ongevallenverzekering met een 24-uursdekking af te sluiten voor zijn werknemers. Deze verzekering geeft de werknemer in geval van een ongeval het recht op een eenmalige uitkering van ten minste één keer het jaarloon in geval van overlijden, en in het geval van algehele blijvende invaliditeit maximaal anderhalf keer het jaarloon.

Bij toepassing van de werkkostenregeling is de aanspraak die de werknemer heeft op een door de werkgever gesloten (en betaalde) ongevallenverzekering vrijgesteld. Indien de werknemer een dergelijke verzekering afsluit en daarvoor een vergoeding van de werkgever ontvangt, behoort deze vergoeding tot het loon. Een eventuele uitkering uit een dergelijke verzekering is loon uit vroegere dienstbetrekking. Daaruit volgt dat de werkgever de uitkering niet kan aanwijzen als eindheffingsloon. Een eenmalige uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval is vrijgesteld tot maximaal het bedrag van drie maal het maandloon. Ik verwijs naar de paragrafen 19.16.1 en 19.37 van het Handboek.

Bij toepassing van de oude regelgeving zijn zowel de aanspraak op als de vergoeding van de premie voor een ongevallenverzekering vrijgesteld, mits het verzekeringen betreft die uitsluitend zien op ongevallen tijdens het vervullen van de dienstbetrekking. De uitkeringen behoren tot het loon voor de loonheffing en de Zvw.

De werkgever dient eventueel verschuldigde loonheffingen in te houden en af te dragen, waarbij de werkgever voor de loonheffing mogelijk de tabel bijzondere beloningen moet toepassen. Ik merk op, dat over de uitkering bij overlijden geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn en dat een eenmalige uitkering bij overlijden tot maximaal driemaal het loon over een maand is vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 19.16.1 van het Handboek. Mogelijk is ter zake van de uitkering sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking en/of van loon van nabestaanden; ik verwijs naar de paragrafen 4.2 en 7.3.3 van het Handboek.

Voor zover sprake is van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en de werkgever de uitkering tevens niet eenmalig of eenmaal per jaar of aan de nabestaanden verstrekt is tevens sprake van WVA-loon. Ik verwijs naar paragraaf 24.1.3 van het Handboek.

Artikel 17 Beëindiging en opzegtermijnen

Het vijfde lid van dit artikel bevat de bepaling dat de opzegging van het dienstverband met onmiddellijke ingang tijdens de proeftijd minstens 12 uur voor aanvang van de diensttijd aan de wederpartij moet worden gemeld. Bij overtreding hiervan moet een schadeloosstelling van acht uren loon aan de wederpartij worden betaald.

Deze schadeloosstelling behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de werknemer de schadeloosstelling betaalt, kan dit worden aangemerkt als negatief loon.

Artikel 52 Maaltijdvergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer op declaratiebasis recht op een maaltijdvergoeding van maximaal € 8,42 (vanaf loonperiode 3 in 2012 € 8,61) als de dienst aanvangt voor 13.00 uur en eindigt na 19.00 uur, of als na aanvang van de dienst blijkt dat deze ten minste twee uur langer is dan was vastgesteld.

De vergoeding van de maaltijdkosten behoren tot het loon. Als de maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft, is de vergoeding van de maaltijdkosten onbelast. Hiervan is sprake bij overwerk of werk op koopavonden. Van overwerk is sprake als de werknemer arbeid verricht gedurende de tijd die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur op die dag. Als een werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten, is er in elk geval sprake van een meer dan bijkomstig zakelijke maaltijd. Hetzelfde geldt voor de vergoeding van de maaltijdkosten, mits de

werknemer die kosten heeft gemaakt. Het bovenstaande geldt ook als de werkgever de werkkostenregeling niet toepast en dus de oude regelgeving toepast. Ik verwijs naar paragraaf 19.27 van het Handboek.

Artikel 54 Consignatievergoeding

Ingevolge dit artikel heeft de werknemer die bereikbaar moet zijn recht op een vergoeding.

De consignatievergoeding behoort tot het loon. Als sprake is van een werknemer zonder vast overeengekomen arbeidsduur, dan geldt voor de berekening van de uren nog het volgende. Bij het bepalen van de deeltijdfactor tellen niet zonder meer alle uren mee die de werknemer bereikbaar moet zijn. De werkgever mag deze uren (fictief) bepalen door het percentage van het doorbetaalde loon te vermenigvuldigen met het totale aantal uren van de bereikbaarheidsdienst. Voorbeeld: een werknemer moet thuis gedurende acht uren bereikbaar zijn en ontvangt daarvoor € 50. Het normale uurloon van deze werknemer bedraagt € 12,50. De werkgever betaalt dus 50% van het loon (dat is het percentage van het doorbetaalde loon). De werkgever mag dan bij het bepalen van de deeltijdfactor rekening houden met (50% van acht uren =) vier gewerkte uren. Ik verwijs naar paragraaf 24.1.4 van het Handboek.

Artikel 55 Hondenvergoeding

Volgens het eerste lid van dit artikel ontvangt de werknemer die beveiligingsdiensten moet verrichten met een hond een toeslag. Het tweede lid omvat een netto vaste kostenvergoeding voor alle kosten van de hond; indien de werkgever eigenaar is van de hond is de vergoeding lager. De netto vaste kostenvergoeding omvat, naast de kosten van aanschaf van de hond, alle kosten van de hond. Het derde lid bevat de mogelijkheid om af te zien van een vaste vergoeding en te kiezen voor vergoeding van de kosten op declaratiebasis. Andere kostenvergoedingen die samenhangen met de hond zijn genoemd in het vijfde lid, de extra reiskosten, en het achtste lid, de trainingskosten.

Volgens het tiende lid vergoedt de werkgever de kosten van schade en/of letsel tijdens werktijd en/of woon-werkverkeer volledig. Ingevolge het elfde en twaalfde lid verstrekt de werkgever een lening voor de aanschaf van de hond en, bij voortijdig overlijden van de hond, neemt hij de lening van de werknemer voor de resterende looptijd over.

De toeslag die een werknemer ontvangt voor het verrichten van beveiligingsdiensten met een hond, behoort tot het loon. Voor wat betreft de kostenvergoedingen geldt het volgende.

Indien de werkgever de werkkostenregeling toepast, dan behoort de vergoeding van de kosten die samenhangen met de hond tot het loon. In het geval de werkgever de eigendom van de hond aan de werknemer overdraagt, behoort de waarde van de hond tot het loon. De werkgever kan dit loon onderbrengen in zijn vrije ruimte. Is (en blijft) de werkgever de eigenaar van de hond dan ga ik ervan uit dat hieraan geen privévoordeel voor de werknemer is verbonden. Daarom heeft de terbeschikkingstelling van de hond geen gevolgen voor de loonheffing. De vergoeding van de kosten van de hond betreffen zogenoemde intermediaire kosten. Deze vergoedingen behoren daarom ook niet tot het loon. Ik verwijs naar de paragrafen 18.1.1 en 19.3 van het Handboek.

De vergoeding van de extra reiskosten die de werknemer moet maken (in verband met het vervoer van de hond) is onbelast. Ik merk hierbij op dat indien de werknemer niet per openbaar vervoer reist, de vergoeding onbelast is tot een bedrag van € 0,19 per kilometer voor de werknemer/hondenbegeleider en de hond samen.

Vergoedingen in verband met de training die een werknemer met de hond in het kader van de dienstbetrekking volgt behoren, voor zover er werkelijk sprake is van beroeps- of studiekosten, niet tot het loon. Ik verwijs naar de paragrafen 19.12 en 19.45 van het Handboek.

Past de werkgever de oude regelgeving toe dan behoort een vergoeding voor de kosten samenhangend met de hond in beginsel tot het loon, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat de werknemer die vergoeding

feitelijk aanwendt voor de hond. Het maakt daarbij geen verschil wie de eigendom van de hond heeft. Omdat gesteld kan worden dat dergelijke honden uitsluitend gehouden worden om te gebruiken voor de werkzaamheden is er geen privévoordeel voor de werknemer. Alle kosten van de hond komen voor onbelaste vergoeding in aanmerking. Ik verwijs naar paragraaf 19.3 van het Handboek.

De vergoeding van de extra reiskosten die de werknemer moet maken (in verband met het vervoer van de hond) is onbelast. Ik merk hierbij op dat indien de werknemer niet per openbaar vervoer reist, de vergoeding onbelast is tot een bedrag van € 0,19 per kilometer voor de werknemer/hondenbegeleider en de hond samen.

Vergoedingen in verband met de training die een werknemer met de hond in het kader van de dienstbetrekking volgt, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van beroeps- of studiekosten, niet tot het loon. Ik verwijs naar de paragrafen 19.12 en 19.45 van het Handboek.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.5 van het Handboek.

Artikel 56 Stomerijvergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer ten minste een keer per vier weken recht op een vergoeding op declaratiebasis van de kosten van het chemisch reinigen van zijn uniformkleding.

Het onderhoud van de kleding volgt het regime van de kleding, dat geldt zowel bij toepassing van de werkkostenregeling als bij toepassing van de oude regelgeving.

Indien de werkgever de werkkostenregeling toepast, dan behoren zowel de vergoeding en verstrekking van (werk-)kleding als de ter beschikking gestelde (werk-)kleding tot het loon van de werknemer. Voor ter beschikking gestelde kleding geldt een uitzondering. Als ter beschikking gestelde kleding geheel of deels op de werkplek wordt gebruikt, is de waarde hiervan nihil in de volgende drie situaties: a) de kleding is uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen; b) de kleding is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van samen tenminste 70 cm² per kledingstuk; of c) de kleding blijft achter op de werkplek. Ik verwijs naar de paragrafen 18.1.4 en 19.52 van het Handboek.

Indien de werkgever gebruik maakt van de oude regelgeving van vrije vergoedingen en verstrekkingen dan behoort de vergoeding van de stomerijkosten of de verstrekking van de reiniging niet tot het loon indien sprake is van werkkleding. Ik verwijs naar paragraaf 19.52 van het Handboek

Artikel 57 Verblijfskosten

Volgens dit artikel worden de verblijfskosten, inclusief maaltijden, door de werkgever vergoed indien er sprake is van een overnachting in opdracht van de werkgever.

De vergoedingen van deze kosten behoren als vergoedingen van tijdelijk verblijf niet tot het loon. Zodra geen sprake meer is van tijdelijk verblijf, behoort niet de vergoeding van de overnachtingskosten maar een normbedrag van € 5,10 per dag tot het loon van de werknemer. De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon onderbrengen in zijn vrije ruimte. Ik verwijs naar paragraaf 19.21 van het Handboek. Zodra geen sprake meer is van tijdelijk verblijf, behoort de waarde van de maaltijd of de vergoeding van de maaltijdskosten tot het loon. De werkgever moet de maaltijd waarderen tegen de waarde in het economische verkeer.

Als de maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft, is de vergoeding of de verstrekking van

de maaltijd onbelast.

Artikel 58 Jubileumvergoeding

Volgens dit artikel verstrekt de werkgever bij een dienstverband van 25 jaar en 40 jaar een jubileumvergoeding van minimaal een half respectievelijk van minimaal één periodesalaris. Bij een contractswisseling worden voor de bepaling van de jubileumvergoeding de van toepassing zijnde dienstjaren bij de vorige werkgever meegenomen naar de nieuwe werkgever.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.14 van het Handboek. Voor het bepalen van de diensttijd mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gezien normaal is, kan de werkgever ook de diensttijd meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern.

Artikel 62 Terugbetaling studiekosten

Dit artikel bevat de verplichting voor de werknemer om de studiekosten terug te betalen indien de dienstbetrekking op zijn initiatief of door zijn toedoen wordt beëindigd.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt behoren, voor zover er werkelijk sprake is van beroeps- of studiekosten, niet tot het loon. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die niet tot het loon behoort, komt niet in mindering op het loon. Ook de betaling aan de werkgever van kosten van een door hem verstrekte studie of opleiding komt niet in mindering op het loon. Ik verwijs naar de paragrafen 4.10 en 19.45 van het Handboek. Zie ook het besluit van 25 november 2011, nr. BLKB2011/1828M, Stcrt. nr. 21911.

Artikel 68 Buitengewoon verlof en kort verzuim

Volgens het vierde lid, letter J, van dit artikel heeft de werknemer in de drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd recht op verlof met behoud van loon tot een maximum van vijf dagen indien hij deelneemt aan een pensioneringscursus.

Ongeacht of de werkgever de werkkostenregeling of de oude regelgeving toepast, geldt dat deelname aan een cursus ter voorbereiding op het pensioen tot loon kan leiden. Dit is afhankelijk van de feiten en omstandigheden. In de praktijk verschillen prepensioencursussen sterk qua omvang en inhoud. Zo kan het gaan om voorzieningen die op een lijn staan met outplacement, bijvoorbeeld een korte voorlichtingsbijeenkomst met een hoog reclamegehalte. In een dergelijk geval is er sprake van een vrije vergoeding of verstrekking. Het kan echter ook gaan om meerdaagse, volledig verzorgde bijeenkomsten. Wanneer sprake is van een vergoeding met een meer recreatief karakter behoort een vergoeding in geld tot het loon. Bij een verstrekking in natura behoort dan in beginsel de waarde in het economische verkeer tot het loon. Desgewenst kan de werkgever aan de inspecteur vragen om vooraf zekerheid over de fiscale gevolgen te geven. Ik verwijs naar paragraaf 19.30 van het Handboek.

Artikel 103 Vakbondswerk in de onderneming

Dit artikel vermeldt in het derde lid het bestaan van fiscale faciliteiten voor de vakbondscontributie.

In de werkkostenregeling behoort de vergoeding voor de contributie van een vakbond tot het loon van de

werknemer. De werkgever kan de contributie echter aanwijzen als eindheffingsloon en in zijn vrije ruimte

onderbrengen. In de oude regelgeving behoort een vergoeding voor de contributie van een vakbond niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.11 van het Handboek.

Hoofdstuk 15 Verbijzonderende regeling arbeidsvoorwaarden luchthavenbeveiliging

Artikel 2 Parkeerkosten

Ingevolge dit artikel vergoedt de werkgever de parkeerkosten indien het openbaar vervoer niet toereikend is en de werknemer daardoor is aangewezen op eigen vervoer.

Indien de werkgever gebruik maakt van de werkkostenregeling is de vergoeding voor parkeergelegenheid bij de plaats waar de werknemer de werkzaamheden verricht, belast voor zover deze vergoeding en een kilometervergoeding samen hoger zijn dan €0,19 per kilometer. Het verstrekken van parkeergelegenheid bij de plaats van werkzaamheden behoort tot het loon van de werknemer tenzij de werkgever voor deze parkeerplaats verantwoordelijk is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon onderbrengen in zijn vrije ruimte.

Indien de werkgever de oude regelgeving toepast, is de vergoeding voor parkeergelegenheid bij de plaats waar de werknemer de werkzaamheden verricht, belast voor zover deze vergoeding en een kilometervergoeding samen hoger zijn dan €0,19 per kilometer. Het verstrekken en ter beschikking stellen van parkeergelegenheid bij de plaats van werkzaamheden is onbelast. Ik verwijs naar paragraaf 20.10 van het Handboek.