



Grote ondernemingen Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO
Doorkiesnummer
Mobielnummer

Datum
29 september 2022
Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/22/Beoordeling CAO
Watersportindustrie en -Recreatie
2022

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

HISWA-RECRON

Betreft
Cao Bedrijven in de Watersportindustrie en -Recreatie 2022

Geachte heer/mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Bedrijven in de Watersportindustrie en -Recreatie, zoals deze voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 is overeengekomen. 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 ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. Ik verzoek u om de 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 bovenvermeld doorkiesnummer of mailen naar.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, versie juli 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 1 Definities

De begrippen “werkgever”, “werknemer”, “partner” en “stagiair” worden hier gedefinieerd en afgebakend.

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.

Voor de toepassing van de cao wordt onder bepaalde voorwaarden onder het begrip gehuwde ook de samenlevingspartner begrepen.

Voor de toepassing van de loonheffingen geldt als fiscaal partner:

- de echtgenoot of geregistreerd partner van uw werknemer;
- degene met wie uw werknemer op hetzelfde adres staat ingeschreven bij de Basisregistratie Personen (BRP) en voldoet aan aanvullende voorwaarden.

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 1.1.1 en 1.1.2 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/>).

De definities in de cao sluiten dus niet geheel aan bij de fiscale definities.

Artikel 4 Verplichtingen

In deze artikelen worden de in de arbeidsovereenkomst te vermelden gegevens opgesomd. Daarnaast is de werkgever verplicht om:

- *voor zijn rekening de werknemer de voor het werk noodzakelijke werkkleding, gereedschappen en veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen;*
- *voor alle werknemers een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende bedragen per persoon:*
 - *bij overlijden een uitkering van eenmaal het jaarsalaris;*
 - *bij volledige invaliditeit een uitkering van tweemaal het jaarsalaris. Bij gedeeltelijke blijvende invaliditeit wordt een percentage van tweemaal het jaarsalaris bij volledige invaliditeit uitgekeerd. Het ongevallenrisico dient 24 uur per etmaal te zijn gedekt, dus tijdens en buiten werktijd.*

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 paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

Werkkleding

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Ongevallenverzekering

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

Artikel 6 Arbeidsovereenkomsten

In dit artikel staan (onder meer) bepalingen over contracten voor bepaalde 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 7 Basis Jaarlijkse Arbeidsduur

Dit artikel geeft (onder meer) regels over overwerk.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever overwerkloos 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 8 Vakantie

Dit artikel kent bepalingen over een 80-90-100-regeling voor oudere werknemers.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling.

Ik verwijs naar V&A 12-003 op centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Artikel 10 Salaris en salarisverhogingen

Onder punt 4 staat een bepaling over uitzendkrachten.

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 Vakantietoeslag

Dit artikel kent bepalingen over 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 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 13 Reiskosten- en reiskostenvergoeding

Dit artikel geeft regels over de vergoeding van reiskosten woning-werk en dienstreizen.

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. 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.

Artikel 15 **Inkomensgarantie bij arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel kent bepalingen over loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. In Bijlage 7 van de cao staat de mogelijkheid omschreven voor de werknemer om een second opinion aan te vragen bij een (onafhankelijke) bedrijfsarts.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,75%. 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Indien de werkgever de kosten van een second opinion voor zijn rekening neemt, kan sprake zijn van een arbovoorziening. Deze is gericht vrijgesteld als:

- voor de werkgever de voorziening rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorziening gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetarieregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 16 **WGA-hiaatverzekering**

De werkgever biedt op verzoek van de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan. De premie is voor rekening van de werknemer.

Niet duidelijk is of het hier een aanspraak in fiscale zin betreft. 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 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 18 **Pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 19 **Scholing**

De fulltime werknemer heeft recht op een scholingsbudget van € 250 per jaar.

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

(scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Artikel 20 Fondsen

Het Sociaal Fonds HISWA financiert collectieve projecten binnen de bedrijfstak. Deze collectieve projecten zijn gericht op het op peil houden en verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de deskundigheid van de werknemers in de watersportindustrie. Het Sociaal Fonds verstrekt daarnaast vergoedingen voor scholingskosten van werknemers en stimuleert jongeren te kiezen voor een opleiding in de watersportindustrie.

Uitkeringen en verstrekkingen uit een fonds aan werknemers behoren in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering 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 11.2.5 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een uitkering van het fonds via de werkgever 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 11.2.3 van het Handboek.

De statuten en reglementen van het fonds heb ik niet beoordeeld.

Artikel 21 Duurzame inzetbaarheid

Werkgevers zijn verplicht de werknemers een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) aan te bieden.

De werkgever is ingevolge de Arbowet verplicht om periodiek een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aan te bieden. Doel van het PAGO is het zoveel mogelijk voorkomen van de risico's die de arbeid voor de gezondheid en de veiligheid van de werkenden met zich meebrengt. Een PMO beoogt een compleet beeld met arbeids- én leefstijlrisico's te geven. Een PMO is dus uitgebreider dan een PAGO en vormt daarmee een (deels) niet verplichte arbovoorziening. De extra kosten van het onverplichte deel zijn niet gericht vrijgesteld te vergoeden of te verstrekken.

Afhankelijk van de concrete feiten en omstandigheden zou sprake kunnen zijn van een nihilwaardering. Als een PMO plaatsvindt op de werkplek en in hoofdzaak (dat wil zeggen 70% of meer van de kostprijs inclusief BTW) bestaat uit een PAGO, dan kan worden aangenomen dat de nihilwaardering van toepassing is. In andere gevallen (kort gezegd: op de werkplek maar minder dan 70%) valt een PMO alleen onder de nihilwaardering als het aanbieden van het betreffende PMO op de werkplek redelijk is en een werkgever aannemelijk kan maken dat het onderzoek in het belang is van zijn arbeids- of bedrijfsproces.

Ik verwijs naar de paragrafen 22.1.9 en 22.2 van het Handboek.

Protocolafspraken Private Aanvulling WW en WGA, PAWW

Cao-partijen sluiten zich aan bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). De premie komt voor rekening van werknemers.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. De werknemerspremie komt in mindering op het loon.

Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Voor de WW-uitkering geldt de groene tabel, voor de WGA-uitkering de witte tabel.

Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.