



KNV Zorgvervoer en Taxi

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep cao

Prinses Beatrixlaan 512
2595 BL Den Haag
Postbus 30206
2500 GE Den Haag
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

16 mei 2024

Onze referentie

CAO

Betreft:

Cao Zorgvervoer en Taxi 2023-2024

Geachte heer, geachte mevrouw,

In het besluit van 31 maart 2023, gepubliceerd in de Staatscourant van 5 april 2023, nr. 4870, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Zorgvervoer en Taxi 2023-2024 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2024.

Deze bepalingen 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 2024. 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 enkele

Midden- en kleinbedrijf

Datum

16 mei 2024

Onze referentie

CAO

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 e-mailadres.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Bijlage Cao Zorgvervoer en Taxi 2023-2024

Midden- en kleinbedrijf

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, uitgave april 2024, 1^e uitgave (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.

Datum
16 mei 2024

Onze referentie
CAO

Artikel 1.5 Definities

Dit artikel bevat onder meer de in de cao gehanteerde definities van werknemer, werkgever en uitzendkracht.

Werknemer

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken.

Werkgever

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.

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 1.9.4 Dienstkleding

Volgens dit artikel dient de werkgever, als hij specifieke kleding voorschrijft, deze kleding te betalen.

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. Ik verwijs tevens naar hetgeen ik hierna vermeld bij artikel 1.9.11 van de cao.

Artikel 1.9.7 Schade

Volgens dit artikel kan de werkgever alleen schade op de werknemer verhalen die het gevolg is van opzet of van bewuste roekeloosheid van de werknemer.

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding

bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon. Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

Artikel 1.9.9 Boetes verkeersovertredingen

Volgens dit artikel kan de werkgever onder voorwaarden boetes die voortkomen uit verkeersovertredingen van de werknemer inhouden op het loon.

Als de werknemer een boete krijgt opgelegd, vormt de vergoeding van de werkgever daarvoor loon voor de loonheffingen; aanwijzing als eindheffingsbestanddeel is niet mogelijk.

Is de boete aan de werkgever opgelegd, dan vormt het voordeel van het niet verhalen op de werknemer ook loon voor de loonheffingen maar dan mag de werkgever dit voordeel als eindheffingsloon aanwijzen (mits aan de gebruikelijkheidstoets is voldaan).

Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de fiscale gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Artikel 1.9.11 Kosten voor de werkgever

Volgens dit artikel komen de volgende kosten voor rekening van de werkgever:

- geneeskundige verklaring en medische keuringen;
- specifieke bedrijfskleding die door de werkgever verplicht is gesteld;
- kosten die het KIWA-Register in rekening brengt voor het verlengen van de chauffeurskaart en de kosten voor de aanvraag van de verklaring omtrent gedrag (VOG).

Dit artikel bevat een terugbetalingsregeling. Als de werknemer binnen zes maanden nadat de werkgever de bovenbedoelde kosten heeft gemaakt de dienstbetrekking beëindigt, kan de werkgever die kosten (gedeeltelijk) op de werknemer verhalen.

Geneeskundige verklaring en medische keuringen

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen 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 voorzieningen 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. Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

De werkgever kan de vergoeding of verstrekking van de geneeskundige verklaring en medische keuringen eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van als eindheffingsloon aangemerkt loon vormt negatief eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9.2 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Bedrijfskleding

De terugbetalingsverplichting verhindert een eventuele toepassing van de gerichte arbo-vrijstelling, zie de vorige alinea.
Voor de fiscale aspecten voor overige kleding verwijs ik naar hetgeen ik hiervoor heb vermeld bij artikel 1.9.4 van de cao.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding of verstrekking die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 4.9.2 van het Handboek en onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Kosten KIWA-register en kosten VOG

De vergoeding van de kosten van de bestuurderskaart is gericht vrijgesteld. De afgifte van een bestuurderskaart door KIWA Register kan worden beschouwd als een wettelijk voorgeschreven registratie en derhalve als een inschrijving in een beroepsregister. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek. De vergoeding van de kosten van een keuring voor een rijbewijs of voor het verkrijgen van een Geneeskundige Verklaring voor een bestuurderskaart behoren tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoedingen eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Een vergoeding voor een verklaring omtrent het gedrag (VOG) voor de dienstbetrekking is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.11 van het Handboek.

Voor een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding verwijs ik naar hetgeen ik hiervoor bij bedrijfskleding heb vermeld.

Artikel 1.10 Loondoorbetaling bij ziekte

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling en eventuele aanvulling op het loon bij ziekte.

Bij tijdelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, een ongeval, zwangerschap of bevalling mag de werkgever gedurende 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel toepassen.

Artikel 1.11 WGA-premie

Volgens dit artikel mag de werkgever een gedeelte van de WGA-premie op de werknemer verhalen.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 7.6.9 van het Handboek.

Artikel 1.12.1 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel werkt de werkgever mee aan een fiscaal vriendelijke verwerking van vakbondscontributie.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 1.13 Scholing

Dit artikel regelt onder meer het recht op vergoeding van scholingskosten.

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.

De kosten voor het behalen van een rijbewijs B kan een werkgever, ook als hij het behalen daarvan verlangt, niet onbelast vergoeden. Het bezit van een rijbewijs B behoort tot de persoonlijke uitrusting van een werknemer.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Artikel 2.1.14 Normering woon-werkverkeer

In dit artikel is onder meer geregeld dat de werkgever kan besluiten dat de werknemer een auto mee naar huis neemt.

In dit verband wijs ik voor de volledigheid op paragraaf 23.3 van het Handboek.

Artikel 3.2.2 Fooien

De werknemer die uitsluitend werkzaam is als chauffeur van een straattaxi ontvangt in verband met de inkomsten uit fooien een lager salaris.

Fooien behoren tot het loon voor de loonheffingen tot het bedrag waarmee de werkgever bij de vaststelling van het loon met die fooien rekening heeft gehouden.

De werknemer moet het werkelijk ontvangen bedrag aan fooien en ander loon van derden in zijn aangifte inkomstenbelasting opgeven. Hiervan mag hij het bedrag aftrekken dat zijn werkgever al tot het loon heeft gerekend. Ik verwijs naar de paragrafen 4.4.2, 9.1, 11.2, 11.2.3 en 11.2.5 van het Handboek. Ook verwijs ik naar hetgeen ik hierna vermeld bij artikel 3.4.1 van de cao.

Artikel 3.4.1 Loonspecificatie

De werkgever verstrekt de werknemer conform artikel 7:626 BW per betalingsperiode een loonspecificatie.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan zoals het brutoloon in geld en een gespecificeerde samenstelling van het bruto- of het nettoloon.

Het brutoloon kan, vanwege fooien, afwijken van het functieloon. Ik verwijs naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 3.2.2 van de cao. Ook verwijs ik naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

Artikel 4.5 Vakantiedagen bij einde dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband worden de te veel genoten vakantiedagen verrekend.

De verrekening in geld van te veel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 7.2 Collectieve ongevallenverzekering

De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een collectieve ongevallenverzekering af te sluiten. De verzekering dient aan bepaalde voorwaarden te voldoen. Als door nalatigheid van de werkgever bij een ongeval, dat de dood of blijvende invaliditeit veroorzaakt, geen recht op de uitkering bestaat, dan is de werkgever verplicht de betrokkene(n) schadeloos

te stellen. Behoudens de uitkering uit de ongevallenverzekering of de schadeloosstelling, hebben de werknemer en/of diens nabestaanden ook recht op de wettelijke uitkering bij overlijden.

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. Een schadeloosstelling behoort in beginsel eveneens tot het loon voor de loonheffingen. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Overlijdensuitkering

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.

---0---