

Telefoon 0800 - 0543
Telefax
Kennisgroep CAO

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

De Nederlandse Federatie van
Betaald voetbal Organisaties
Woudenbergseweg 21
3707 HW ZEIST

Datum
20 februari 2019
Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/18/Beoordeling CAO
Contractspelers Betaald Voetbal
Nederland 2017-2021

Betreft
CAO voor contractspelers betaald voetbal Nederland 2017-2021

Geachte heer/mevrouw,

In 2017 is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao voor de contractspelers in het betaalde voetbal, geldig van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2021. De bepalingen in 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2019. 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 bovenvermeld 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,

namens de inspecteur

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (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 www.belastingdienst.nl (zoekterm "cao-beoordelingen").

Artikel 1 Definities

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.

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

Artikel 6 Aanvang en einde van de dienstbetrekking

De werkgever is verplicht zijn werknemers een loonstrook te geven bij de eerste loonbetaling en iedere loonbetaling die van de vorige afwijkt.

Op de loonstrook moet de werkgever een aantal gegevens verplicht vermelden. Hetzelfde geldt voor de jaaropgaaf. Ik verwijs naar stap 10 respectievelijk paragraaf 13.3 van het Handboek.

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 paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 9 Vakantietoeslag

De werknemer heeft in beginsel recht op een vakantietoeslag van 8 procent over zijn jaarinkomen, met een maximum van 8 procent over 3 maal het volledig wettelijk minimumloon op jaarbasis (voor 22 jaar en ouder).

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 12 Bijdrage in ziektekostenverzekering

De Werknemer heeft onder voorwaarden recht op een bijdrage in zijn ziektekostenverzekering. De hoogte van deze bijdrage is afhankelijk van een berekening die is vastgelegd in de leden 2 en 3.

De bijdrage van de werkgever behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 13 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit artikel gaat onder meer over (de aanvulling op) de wettelijke loondoorbetalingsverplichting gedurende de eerste periode respectievelijk de tweede periode van 52 weken en daarna.

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 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO- dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,95%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek.

Indien sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.2 van het Handboek.

In voorkomende gevallen kan bij terugbetalingen door de werknemer sprake zijn van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 14 Collectieve ongevallen- en revalidatieverzekering

De werkgever (in de Ere- of Eerste Divisie) is verplicht ten minste gebruik te maken van de in het kader van de cao afgesloten collectieve ongevallenverzekering. Het standaardpakket biedt een dekking van maximaal € 175.000 bij blijvende invaliditeit en overlijden. De premie is voor rekening van de werknemer.

Idem ten aanzien van de collectieve revalidatieverzekering, dekking maximaal € 10.000, premie voor rekening van de werkgever.

Als de werkgever een ongevallen- of revalidatieverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij de verzekering aan de werknemer. Deze verstrekking behoort, voor zover de premie betrekking heeft op een uitkering bij overlijden of invaliditeit, niet tot het loon voor de loonheffingen. De bijdrage van de werknemer, zijnde de premiebetaling door de werknemer, komt dan niet in mindering op 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. Ik verwijs naar de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek.

Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen. De uitkering zelf behoort in beginsel wel tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Opgemerkt zij nog 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 de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek. Mogelijk is de uitkering loon uit vroegere dienstbetrekking of loon van nabestaanden; ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 7.3.3 en 9.2.3 en 15.2.7 van het Handboek.

Artikel 15 Uitkering bij overlijden

Wanneer een werknemer overlijdt, betaalt de werkgever aan diens nagelaten betrekkingen een uitkering, gebaseerd op het gemiddelde bruto maand inkomen van de laatste vier maanden, over het resterende deel van de maand en de twee daaropvolgende maanden.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Postuum loon kan op verschillende manieren worden verwerkt in de loonadministratie. Dit hangt af van de keuze van de werkgever. Ik verwijs naar paragraaf 15.2.7 van het Handboek.

Artikel 16 ANW-hiaat

De werkgever vergoedt aan de gehuwde werknemer in bepaalde gevallen een ten behoeve van zijn echtgenote af te sluiten verzekering ter dekking van het ANW-hiaat.

De premievergoeding door de werkgever van een door de werknemer gesloten verzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 19 Reiskosten

De werknemer heeft recht op vergoeding van reis-en verblijfkosten die voortvloeien uit het verrichten van zijn werkzaamheden. Daarnaast heeft de werknemer recht op vergoeding van de daadwerkelijke, zelf gemaakte kosten van woon-werkverkeer binnen de fiscale grenzen. De vergoeding voor kosten van woon-werkverkeer vervalt indien de werknemer gebruik maakt van een leaseauto.

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 maximaal 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 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Het voordeel dat een werknemer heeft in verband met privégebruik van een aan hem ter beschikking gesteld voertuig behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor personen- en bestelauto's geldt een forfaitaire waardering. Voor andere vervoermiddelen behoort de waarde in het economische verkeer van het privégebruik tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3 tot en met 21.5 van het Handboek.

Artikel 21 Disciplinaire maatregelen

De werknemer kan disciplinaire maatregelen nemen tegen een werknemer die zijn verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, niet nakomt.

Wanneer de disciplinaire maatregel een geldboete is, kan sprake zijn van negatief loon. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij dat afstemmen met zijn inspecteur.

Artikel 22 Stichting CAO voor contractspelers

De cao-partijen hebben een stichting opgericht ten behoeve van de exploitatie van collectieve commerciële rechten.

Als een werknemer rechtstreeks van de stichting een uitkering krijgt behoort deze tot het loon voor de loonheffingen. De Stichting is verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet de uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek.

Als de werknemer via de werkgever een uitkering van de Stichting ontvangt, 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 9.2.3 van het Handboek.

Artikel 23 Sociaal Fonds

Er bestaat een Sociaal Fonds dat gefinancierd wordt met de opbrengsten, gegenereerd door de Stichting CAO voor Contractspelers. De middelen van het fonds zijn bestemd voor (om)scholing, opleiding en begeleiding van werknemers.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 22.

Vergoedingen 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. 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, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 24 CFK Overbruggingsregeling

De CFK Overbruggingsregeling voorziet in uitkeringen aan de werknemer na beëindiging van de loopbaan. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Contractspelersfonds KNVB.

De Stichting is de inhoudingsplichtige voor de loonheffingen. De uitkeringen vormen belast loon. Voor de loonheffingen zijn de groene tabellen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.3 van het Handboek.

Over deze uitkeringen is geen werkgeversheffing Zvw verschuldigd maar moet de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw van de werknemer worden ingehouden.

Artikel 25 Pensioenregeling

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 26 Uitlenen

Een werknemer kan worden uitgeleend aan een andere werkgever. Tijdens de uitleenperiode blijft de arbeidsovereenkomst met de uitlenende werkgever (in beginsel) van kracht. De werknemer mag echter aanvullende vergoedingen overeenkomen met de inlenende werkgever.

De dienstbetrekking tussen de werknemer en de uitlenende werkgever blijft (in beginsel) bestaan. De uitlener moet loonheffingen berekenen en betalen over het totale loon dat de werknemer krijgt voor

de werkzaamheden. Doet de uitlener dat niet, dan is de inlener werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor het totale bedrag aan loonheffingen. De inlener 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Wanneer een werknemer vergoedingen krijgt van de inlener, is deze verplicht de uitlenende werkgever hierover in te lichten. De uitlener moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een vergoeding van de inlener via de uitlenende werkgever, dan moet de uitlener deze vergoeding als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een vergoeding aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.