

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Nederlands Horeca Gilde  
Postbus 111  
1000 AC Amsterdam

**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4  
5616 CA Eindhoven  
Postbus 90056  
5600 PJ Eindhoven  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Datum**  
4 juni 2019

**Team**  
Kennisgroep cao

**Onze referentie**  
2019 - 519

Betreft: cao-beoordeling Horeca-cao 2019/2022 (Nederlands Horeca Gilde)

Geachte heer/mevrouw,

De onafhankelijke vakorganisatie ABGP te Amsterdam en het Nederlands Horeca Gilde hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de Horeca geldig van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2022.

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 ontleen 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. Als 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,

namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
4 juni 2019

**Onze referentie**  
2019 - 519

## **Artikel 11           Maaltijdregeling**

Aan elke werknemer die zeven uur of langer aaneengesloten werkt zal tenminste een koffiemaaltijd worden verstrekt.

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 20.1.2 van het Handboek.

## **Artikel 14           Gedragsregels**

### **Lid 3**

Indien een werknemer aan de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen schade veroorzaakt door bewuste roekeloosheid of opzettelijk handelen, heeft de werkgever de mogelijkheid deze schade op de werknemer te verhalen.

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 22           Vakantietoeslag**

### **Lid 1**

De vakantietoeslag bedraagt acht procent van het brutoloon. De berekening loopt van 1 mei tot en met 30 april van het volgend jaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt jaarlijks plaats in mei.

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 23           Feestdagtoeslag**

De werknemer heeft recht op een toeslag van 50 procent in tijd of geld indien hij/zij werkt op eerste kerstdag, tweede kerstdag en/of nieuwjaarsdag.

De vergoeding in geld voor het werken op een feestdag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 24           Jubileumuitkering**

De werknemer ontvangt bij een 25-jarig dienstverband een jubileumuitkering van één bruto maandsalaris en bij een 40-jarig dienstverband twee bruto maandsalarissen.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

## **Artikel 27 Overlijdensuitkering**

Bij het overlijden van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt door de werkgever aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekt van twee bruto maandsalarissen. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is deze uitkering één bruto maandsalaris.

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.

## **Artikel 29 Overuren**

### **Lid 2**

Voor elk gewerkt overuur geldt een toeslag van vijftig procent in vrije tijd of geld.

Een vergoeding in geld voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon

## **Artikel 35 Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

### **Lid 1**

Deze cao kent in geval van arbeidsongeschiktheid bij ziekte of ongeval maximaal twee wachtdagen per ziektegeval tot een maximum van drie maal per jaar.

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
4 juni 2019

**Onze referentie**  
2019 - 519