



Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Nederlands Horeca Gilde
T.a.v. Het Bestuur
Postbus 111
1000 AC Amsterdam

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
19 december 2024

Onze referentie
TM241219-Horeca-NHG

Betreft: Beoordeling Horeca CAO 2024-2026 op fiscale aspecten

Geachte Bestuur,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Horeca CAO, zoals deze voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2026, exclusief voor de leden van het Nederlands Horeca Gilde en haar werknemers, 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 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 ongeveer drie 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 doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Bijlage Beoordeling Horeca Cao op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep cao
Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie oktober (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Datum
19 december 2024

Onze referentie
TM241219-Horeca-NHG

Artikel 11 Maaltijdregeling

Volgens dit artikel moet de werkgever aan elke werknemer die zeven uur of langer aaneengesloten werkt tenminste een koffiemaaltijd verstrekken.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis, of als de maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Een maaltijd heeft bijvoorbeeld een meer dan bijkomstig zakelijk karakter indien een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Maaltijden op de werkplek waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, mogen worden gewaardeerd op het normbedrag van € 3,90 per maaltijd. Een netto eigen bijdrage van de werknemer mag de werkgever hierop in mindering brengen. Het loonvoordeel kan niet negatief worden. Ik verwijs naar paragraaf 22.3.1 van het Handboek.

Artikel 14 Schadevergoeding

Volgens het derde lid van dit artikel heeft de werkgever, als een werknemer door bewuste roekeloosheid of opzettelijk handelen aan de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen schade veroorzaakt, 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 16 Arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel moeten de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastleggen.

Een schriftelijke vastlegging van de arbeidsovereenkomst is één van 3 voorwaarden om de lage AWf-premie toe te mogen passen. De lage AWf-premie is in beginsel alleen van toepassing als aan elk van de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie paragraaf 7.2 van het Handboek voor de voorwaarden en de uitzonderingen. Zo mag bijvoorbeeld een werkgever die een

leerwerkovereenkomst met een BBL-leerling sluit, onder voorwaarden, de lage AWf-premie toepassen. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 33 van de cao.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep cao
Kantoor Almelo

Artikel 24 Jubileumuitkering

Datum
19 december 2024

Onze referentie
TM241219-Horeca-NHG

Volgens dit artikel heeft de werknemer recht op een jubileumuitkering van één bruto maandsalaris bij een 25-jarig dienstverband en op een jubileumuitkering van twee bruto maandsalarissen bij een 40-jarig dienstverband.

Een eenmalige gratificatie bij het bereiken van een diensttijd van ten minste 25 of 40 jaar is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De werkgever kan de werknemer zo'n gratificatie geven na ten minste 25 dienstjaren en opnieuw na ten minste 40 dienstjaren. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 25 Pensioen

Dit artikel verwijst voor de pensioenvorming naar de verplichtingen en dispensatiemogelijkheden van het Pensioenfonds Horeca & Catering.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 27 Overlijdensuitkering

Volgens dit artikel hebben de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer recht op een overlijdensuitkering. Als de werknemer in dienst was op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt de overlijdensuitkering twee maandsalarissen. In geval van sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de overlijdensuitkering een maandsalaris.

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.

Artikel 31 Scholing

Dit artikel bevat een regeling voor scholingskosten. Bij een verplichte scholing vergoedt de werkgever de scholingskosten volledig. Bij scholing op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever, als de opleiding in het bedrijfsbelang is, de kosten geheel op gedeeltelijk en geldt een terugbetalingsregeling.

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 en de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van belastingdienst.nl (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

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>).

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep cao
Kantoor Almelo

Datum
19 december 2024

Onze referentie
TM241219-Horeca-NHG

Artikel 32 Stages

Volgens dit artikel ontvangen stagiairs een stagevergoeding conform de richtlijnen van de opleidingsinstituten.

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 loonheffing(en) in dienstbetrekking. Dit kan een echte of een fictieve dienstbetrekking zijn. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.1 en 1.2.2 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: wetten.overheid.nl/BWBR0029134).

Artikel 33 BBL Leer-/werkovereenkomst

Dit artikel bevat aanvullende bepalingen voor werknemers met een BBL Leer-/werkovereenkomst.

Voor de volledigheid wijs ik op het volgende.

Voor werknemers met een leerwerkovereenkomst op grond van de BBL mag de werkgever, onder voorwaarden, de lage AWf-premie toepassen. De leerwerkovereenkomst moet door de werkgever, de werknemer en de school zijn ondertekend, gedagtekend en opgenomen in de administratie van de werkgever. Bevat de praktijkovereenkomst, of de daarmee samenhangende arbeidsovereenkomst van de BBL-werknemer, een uitzendbeding dan is sinds 2023 de hoge AWf-premie van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 36 Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt het recht op het gedeeltelijk doorbetalen van loon in geval arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval. Daarbij kunnen wachtdagen gelden.

Doorbetaling bij volledige arbeidsongeschiktheid

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 1.2.3, 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 6,57%. Dit geldt eveneens 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 5,32%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep cao
Kantoor Almelo

Doorbetaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Datum
19 december 2024
Onze referentie
TM241219-Horeca-NHG

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 104 weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 104 weken is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit geldt eveneens 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 een bijdrage Zvw in van 5,32%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Wachtdagen

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.

Artikel 39 Verlofspaarregeling

Dit artikel biedt de werknemer een mogelijkheid om, binnen bepaalde grenzen, verlof te sparen.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale grenzen voor het sparen van verlof. Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.