

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Koninklijke Horeca Nederland
T.a.v.
Postbus 566
3440 AN WOERDEN

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

15 mei 2020

Betreft:
Beoordeling Cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf op fiscale aspecten

Onze referentie
TM200515-caoKHN

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf zoals deze voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 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. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus - kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2020. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een (mondelijke) toelichting op deze beoordeling of heeft u andere vragen over fiscale aspecten van al dan niet in de beoordeling genoemde cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking.

Als u naar aanleiding van deze brief vragen of opmerkingen heeft kunt u mij bereiken via _____ of per mail.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caoKHN

Bijlage, beoordeling voor het horeca- en aanverwante bedrijf 2020

Midden- en kleinbedrijf

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2020, uitgave 1 januari 2020 (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.

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caoKHN

Thema 1 Mijn werk

In de artikelen 1.2 en 1.5 van de cao staan definities van de begrippen "werkgever" en "werknemer".

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

In artikel 1.13 is het begrip "stagiair" gedefinieerd. 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 16.10 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/>).

Thema 2 Mijn arbeidsovereenkomst

In de artikelen 2.5 tot en met 2.11 van de cao staan bepalingen over onder meer de arbeidsovereenkomst, de proeftijd en de opzegtermijn.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag 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 ook op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek), de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek) en op de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie (zie paragraaf 15.2 van het Handboek).

Volgens artikel 2.12 van de cao mag de werkgever bij de eindafrekening van het dienstverband het eventueel wegens min-uren te veel uitbetaalde loon verrekenen.

Bij verrekening in geld van te weinig gewerkte uren is sprake van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Volgens artikel 2.14 van de cao kan de werkgever aan de werknemer

bedrijfsmiddelen en bedrijfskleding verstrekken of ter beschikking stellen.

Midden- en kleinbedrijf

In fiscaal opzicht kan het verschil maken of de werkgever materialen *verstrekt* (de werknemer wordt eigenaar) of *ter beschikking stelt* (de werkgever blijft eigenaar). Ik volsta met de volgende opmerkingen:

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caoKHN

Arbovoorzieningen

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 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 deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert. Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Gereedschappen (computers, communicatiemiddelen etc.)

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek.

Thema 3 Mijn werktijd

Volgens artikel 3.21 van de cao kan de werkgever, bij gewichtige redenen, een eerder vastgesteld vakantietijdvak wijzigen. De werkgever moet dan de schade vergoeden die de werknemer aantoonbaar leidt.

In voorkomende gevallen kan een dergelijke kostenvergoeding mogelijk onbelast blijven. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

Thema 4 Mijn functie en beloning

Midden- en kleinbedrijf

Volgens artikel 4.4.5 van de cao kan de werknemer in aanmerking komen voor scholing, training etc.

Kantoor Almelo

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.

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caoKHN

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Volgens artikel 4.15 van de cao mag de werkgever de helft van de gedifferentieerde premie voor de WGA op het loon inhouden.

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 5.5.9 van het Handboek.

Thema 5 Mijn ontwikkeling

In artikel 5.1 van de cao is beknopt een ontwikkelingsbudget uitgewerkt. Het lijkt om een collectief budget te gaan, waaraan de individuele werknemer niet direct rechten aan kan ontlenen.

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig leidt in beginsel niet tot loon. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 20.1 van het Handboek. Voor de overige artikelen over stagiairs verwijs ik naar mijn eerdere opmerking onder thema 1.

Thema 6 Mijn keuze

Het eerste en het tweede lid van artikel 6.1 van de cao betreffen de uitruil van arbeidsvoorwaarden tegen "fiscaal toegestane doelen".

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caoKHN

Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Het derde lid van artikel 6.1 van de cao betreft de uitruil van de vakbond-jaar-contributie.

De vergoeding voor vakbondscontributie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Thema 7 Mijn vitaliteit

Volgens artikel 7.1 houdt de werkgever bij ziekte, behoudens uitzonderingen, een wachtdag in.

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 7.2 van de cao regelt de loondoorbetaling bij ziekte.

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt, tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.