

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90121, 4800 RA Breda

FCB Dienstverleners in Arbeidsmarkt-
vraagstukken
Postbus 2103
3500 GC UTRECHT

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Breda

Gravinnen van
Nassauboulevard 75
4811 BN Breda
Postbus 90121
4800 RA Breda
www.belastingdienst.nl

Datum
1 juli 2019

Kennisgroep cao

Onze referentie
Cao 2019-504

Betreft:
Cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus 2018-2019

Geachte heer,

In het besluit van 13 november 2018, UAW Nr. 12019, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus 2018-2019 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2019.

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,

Belastingdienst/Kennisgroep cao
namens de inspecteur

Cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus 2018-2019

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

Artikel 1.1 Begrippen

Dit artikel kent onder letter f een omschrijving van het begrip werknemer. Uitgezonderd is de vakantiekracht, het lid van de directie of de raad van bestuur en degene die belast is met het houden van toezicht op schoolgaande kinderen tijdens de middagpauze.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek.

Artikel 3.3 Verklaring omtrent gedrag

De werkgever vergoedt aan nieuwe werknemers die een verklaring omtrent gedrag dienen te overleggen, de kosten van deze verklaring.

Een vergoeding voor een verklaring omtrent gedrag (hierna: VOG) behoort tot het loon voor de loonheffingen van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 3.5 Schorsing en op non-actief stelling

Als de schorsing van de werknemer ongegrond blijkt en de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman, dan komen de kosten daarvan voor rekening van de werkgever.

Een vergoeding voor rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

Artikel 3.6 Beëindigen arbeidsovereenkomst

Dit artikel bevat bepalingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Ik wijs voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie, zie de paragrafen 3.5 en 15.2 van het Handboek.

Artikel 4.2 Werkdagen en werktijden

Artikel 4.3 Jaarurensystematiek

Als de werkgever geen jaarurensystematiek hanteert, betaalt hij extra gewerkte uren uit in geld of compenseert hij in vrije tijd. De werknemer kan de extra gewerkte uren storten in zijn levensloopregeling.

De vergoeding van de extra gewerkte uren behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als sprake is van overwerk, dan behoort de vergoeding voor het overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) ook tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval

voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever de extra gewerkte uren in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Per 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deelnemer te worden aan een levensloopregeling. Bestaande deelnemers kunnen onder voorwaarden gebruik maken van overgangsrecht. Ik verwijs voor een uitvoerige toelichting naar hoofdstuk 22 van het Handboek.

Artikel 5.9 Vitaliteitsbudget

De werknemer ontvangt een werkgeversbijdrage aan vitaliteitsbudget van 0,4% van het maandsalaris. De werkgever betaalt deze bijdrage aan de werknemer gelijktijdig met de uitbetaling van het maandsalaris.

De bijdrage aan het vitaliteitsbudget behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.10 Loonbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling bij ziekte en 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. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing.

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. Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3, 7.3.2 en 7.6 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, bedraagt de werkgeversheffing Zvw 6,95%, ongeacht of de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,95% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,70%. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.2 van het Handboek.

Artikel 5.11 Inhouding PAWW-bijdrage

Vanaf september 2018 wordt een private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) gerealiseerd voor werknemers in de sector kinderopvang. Deze uitkering verloopt via de stichting PAWW. De werkgever houdt de PAWW-bijdrage in op het brutoloon en draagt deze af aan de stichting PAWW. De inhouding bedraagt vanaf september 2018 0,2% van het brutoloon (inclusief vakantiegeld en toeslagen).

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Breda

Datum
1 juli 2019

Kennisgroep cao

Onze referentie
Cao 2019-504

Het recht op de private aanvulling van de WW en PGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Breda

Datum
1 juli 2019

Kennisgroep cao

Artikel 5.12 Uitkering bij overlijden werknemer

Nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer ontvangen een uitkering ineens ter grootte van het salaris en de vakantietoeslag over de periode vanaf de eerste dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond. De werkgever kan in bijzondere gevallen de uitkering uitbetalen aan personen die naar zijn oordeel naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komen.

Onze referentie
Cao 2019-504

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.

NB De kring van mogelijke gerechtigden tot de overlijdensuitkering is zeer ruim. De omstandigheid dat ook anderen dan de partner of de (pleeg)kinderen van de overledene de overlijdensuitkering kunnen ontvangen, maakt de aanspraak onzuiver. Dit betekent dat de aanspraak niet is vrijgesteld en dat loonheffingen over deze aanspraken verschuldigd zijn. Ik neem aan dat dit gevolg bij het overeenkomen van de cao niet is bedoeld. Onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de tekst bij een eerstvolgende cao zal zijn aangepast is het mogelijk de aanspraak aan te wijzen als een vrijgestelde aanspraak. Een verzoek daarvoor kunt u indienen bij het Ministerie van Financiën Belastingdienst/Corporate Dienst Vaktechniek/Team Brieven en beleidsbesluiten, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag.

Artikel 5.13 Fietsenplan

De werkgever en werknemer kunnen overeenkomen om binnen het kader van de fiscale mogelijkheden beloningsbestanddelen om te zetten ten behoeve van een fietsenplan. De afspraken dienen schriftelijk te worden vastgelegd.

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

Artikel 5.14 Vakbondscontributie

De werkgever maakt het mogelijk dat de werknemer binnen de fiscale wet- en regelgeving een deel van het salaris of andere loonbestanddelen kan besteden aan de contributie van vakorganisaties en beroepsorganisaties.

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 6.3 Jubileumtoeslag

Als diensttijd voor de jubileumtoeslag gelden volgens de tekst van de cao de dienstbetrekkingen die de werknemer al dan niet met onderbreking heeft gehad bij een of meer werkgevers die onder de werkingssfeer van deze cao of de cao Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening vallen. Bij een diensttijd van 25, 40 en 50 jaar ontvangt de werknemer een toeslag van respectievelijk een half, een heel en een heel maandsalaris.

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.

Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar 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.

Voor het bepalen van de diensttijd mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gezien normaal is, kan de werkgever ook de diensttijd meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern.

Artikel 6.4 Tegemoetkoming zorgverzekering

De werknemer die is ingeschaald in salarisschaal 1 tot en met 6, ontvangt een tegemoetkoming zorgverzekering van € 8,- bruto per maand. Daarnaast ontvangen alle werknemers die deelnemen aan een aanvullende zorgverzekering een tegemoetkoming van € 8,- bruto per maand.

De tegemoetkoming in de premie voor een (aanvullende) zorgverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze tegemoetkoming eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 6.5 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

Voor de werkgever die geen ondernemingsregeling voor reiskosten voor woon-werkverkeer heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling van bijlage 6 bij deze cao.

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 maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor 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.

Artikel 6.6 Vergoeding dienstreizen

Voor de werkgever die geen ondernemingsregeling voor reis- en verblijfkosten bij dienstreizen heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling van bijlage 6 bij deze cao. Volgens die standaardregeling kan de werkgever, als hij een auto ter beschikking heeft gesteld, de werknemer toestemming geven om de auto voor privédoeleinden te gebruiken. De werknemer betaalt voor dit privégebruik een vergoeding aan de werkgever.

Voor de vergoeding van de reiskosten verwijs ik naar hetgeen ik hierboven heb vermeld bij artikel 6.5. Voor de vergoeding die de werknemer aan de werkgever betaalt voor het privégebruik van een ter beschikking gestelde auto, verwijs ik naar paragraaf 21.3.7 van het Handboek.

De vergoeding van kosten van dienstreizen is als vergoeding van kosten van tijdelijk verblijf gericht vrijgesteld. Dit geldt ook voor de maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.1 en 20.1.2 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Breda

Datum
1 juli 2019

Kennisgroep cao

Onze referentie
Cao 2019-504

Artikel 6.7 Vergoeding verhuiskosten

Voor de werkgever die geen ondernemingsregeling voor verhuiskosten en reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling van bijlage 6 bij deze cao.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Artikel 6.8 Vergoeding telefoonkosten

Voor de werkgever die geen ondernemingsregeling voor vergoeding van telefoonkosten heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling van bijlage 6 bij deze cao. Op grond van de standaardregeling ontvangt de werknemer, die naar het oordeel van de werkgever telefonisch bereikbaar moet zijn in of buiten werktijden, een vergoeding voor (een deel van de) kosten van een telefoon en indien noodzakelijk een vergoeding voor kosten van extra apparatuur en gesprekskosten.

De vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van een mobiel communicatiemiddel is gericht vrijgesteld als men voldoet aan het noodzakelijkheidscriterium. 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 van het noodzakelijkheidscriterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 6.9 Vergoeding thuiswerk/telewerk

Voor de werkgever die geen ondernemingsregeling thuiswerk/telewerk heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling van bijlage 6 bij deze cao. Volgens de standaardregeling ontvangt de werknemer, onder voorwaarden, eens in de vijf kalenderjaren een vergoeding van maximaal € 1.815 voor de inrichting van de werkplek.

Bij een voorziening in de werkruimte in de woning van de werknemer geldt een onderscheid tussen arbo-voorzieningen en niet-arbo-voorzieningen. Bij arbo-voorzieningen gaat het om voorzieningen die voortvloeien uit de arbo-voorschriften die passen binnen het arbeidsomstandighedenbeleid van de werkgever. Deze voorzieningen vallen onder de gerichte vrijstellingen. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Bij niet-arbo-voorzieningen kwalificeert de werkruimte alleen als werkplek als de werkgever aan kan tonen dat aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning;
- waarover alleen de werkgever op basis van een reële (zakelijke) huurovereenkomst beschikt;
- waarin de werknemer feitelijk werkzaamheden verricht.

Onder een aantal specifieke voorwaarden zijn bepaalde niet-arbo-voorzieningen voor een werkplek in de woning van de werknemer onbelast. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.8 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Breda

Datum
1 juli 2019

Kennisgroep cao

Onze referentie
Cao 2019-504

Artikel 6.10 Vergoeding gebroken diensten

In geval van een gebroken dienst ontvangt de werknemer een vergoeding van de extra gemaakte kilometers boven het normale woon-werkverkeer tegen € 0,22 per km. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Een gebroken dienst is een dienst op een of meerdere locaties waar een onbetaalde onderbreking van meer dan één uur tussen zit.

Ik verwijs naar hetgeen ik hiervoor heb vermeld bij artikel 6.5.

Artikel 7.3 Verlofbudget

Per kalenderjaar heeft de werknemer met een volledig dienstverband recht op 66 extra uren verlof. Op grond van het derde lid kan de werkgever uiterlijk 1 januari van het kalenderjaar besluiten om collectief 26 uren van het verlofbudget uit te betalen in de maand december. Ingevolge het vierde lid kan de werknemer de extra verlofuren opnemen in doorbetaalde vrije tijd, de extra uren sparen, aanwenden als storting in de levensloopregeling dan wel laten uitbetalen in geld.

De uitbetaling van de extra verlofuren behoort tot het loon voor de loonheffingen. Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 9.2 Bijscholing

De werknemer is verplicht die (bij-)scholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk zijn en die de werkgever in overleg met de werknemer aanwijst. De daaraan verbonden kosten en tijd komen voor rekening van de werkgever.

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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 9.7 Stagevergoeding

Voor de student die een stage volgt in het kader van een BOL-opleiding op MBO-niveau 3 of 4 die opleidt tot een diploma pedagogisch medewerker en voor de student die stage loopt in het kader van een HBO-bacheloropleiding kan de werkgever een stagevergoeding geven.

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 tevens naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Breda

Datum
1 juli 2019

Kennisgroep cao

Onze referentie
Cao 2019-504

Artikel 9.9 Vergoeding VOG

Voor studenten die een VOG moeten overleggen, vergoedt de werkgever de kosten.

Ik verwijs naar mijn opmerking bij artikel 3.3.

---0---

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Breda

Datum
1 juli 2019

Kennisgroep cao

Onze referentie
Cao 2019-504