

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 18500, 3501 CM UTRECHT

RECRON
Utrechtseweg 75
3702 AA Zeist

Kennisgroep CAO Kantoor Utrecht

Orteliuslaan 1000
3528 BD UTRECHT
Postbus 18500
3501 CM UTRECHT
www.belastingdienst.nl

Datum
5 september 2018

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling CAO
Recreatie 2017-2019

Betreft: Beoordeling CAO Recreatie 1 juli 2017 – 1 januari 2019

Geachte heer/mevrouw,

In 2017 is een nieuwe cao overeengekomen tussen werkgevers en personeel in de recreatiesector voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2018. 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 2018. 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 de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 juli 2018 (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.

Mijn beoordeling sluit aan bij de opbouw van de cao tekst. Per hoofdstuk en artikel geef ik mijn opmerkingen.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
5 september 2018

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling CAO
Recreatie 2017-2019

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

All-in-salaris

In artikel 1.1 wordt een all-in salaris benoemd. Hulpkrachten krijgen een all-in salaris. Voor andere werknemers geldt dit all-in salaris op grond van de cao niet. Arbeidsrechtelijk gelden aanvullende regels voor het uitbetalen van vakantiedagen en vakantietoeslag in een all-in salaris. Dit arbeidsrechtelijke aspect heb ik niet beoordeeld. Fiscaal is het van belang dat het hanteren van een all-in salaris voor een gedeelte van het personeel ertoe leidt dat bij het invullen van de aangifte verschillen bestaan voor de twee te onderscheiden groepen werknemers. Hierin zit een fiscaal risico. Een onjuiste invulling van de aangifte leidt daarnaast in voorkomende gevallen tot een foutieve berekening van de uitkeringsrechten door het UWV.

Stagiair

In artikel 1.27 van de cao 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/>).

Werkgever en werknemer

In artikelen 1.30 en 1.31 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.

Werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

Op grond van artikel 5.5 van de cao is de werkgever verplicht om aan de werknemer de noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken. Hierover merk ik het volgende op:

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.

(Werk)kleding

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.

Schadevergoeding

In artikel 4.2 van de cao is geregeld dat de werknemer die bij de uitvoering van zijn werkzaamheden schade veroorzaakt voor de werkgever aansprakelijk is als sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. 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.

Hoofdstuk 2 Begin en einde arbeidsovereenkomst

Artikel 8 van de cao besteedt aandacht aan seizoenswerk. Daarnaast zijn in de bijlagen behorende bij de cao voorbeelden van arbeidsovereenkomsten opgenomen. Ik merk hierover op dat afhankelijk van de arbeidsovereenkomst een hoog of laag sectorpremiepercentage geldt. De werkgever gebruikt standaard het hoge percentage. Alleen in bepaalde gevallen mag de werkgever het lage percentage hanteren. Voor meer informatie over toepassing van de sectorpremie verwijs ik naar paragraaf 5.3 van het Handboek.

Hoofdstuk 4 Salarisbepalingen

In artikel 20 van de cao staan regels over de aanspraak op pensioen. De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Hoofdstuk 7 Diverse bepalingen

In artikel 27 van de cao staan diverse regelingen waarbij de werkgever scholings- en cursuskosten vergoedt. 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.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
5 september 2018

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling CAO
Recreatie 2017-2019