

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Vereniging van Recreatieondernemers
Nederland (RECRON)
Huize Schaerwyde, 3^e verdieping
Utrechtseweg 75
3702 AA Zeist

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4
5616 CA Eindhoven
Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Datum

5 november 2019

Team

Kennisgroep CAO

Betreft: cao-beoordeling Recreatie 2019/2020

Onze referentie

2019-530

Geachte heer/mevrouw,

In een besluit van 16 augustus 2019, UAW Nr. 45327 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Recreatie 2019/2020 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2020.

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. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
5 november 2019

Onze referentie
2019-530

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

Lid 27 Stagiair: de persoon die een opleiding volgt in de beroepsopleidende leerweg en bij een erkend leerbedrijf onder begeleiding werkzaam is, ten einde de voor de opleiding noodzakelijke beroepspraktijkvorming op te doen.

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/>).

Artikel 2 Werkings sfeer

Lid 4 Uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 16.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

Lid 2 Aansprakelijkheid bij schade

De werknemer die bij de uitvoering van de werkzaamheden schade veroorzaakt voor de werkgever is tegenover de werkgever niet aansprakelijk, tenzij er 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.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever

Lid 2 Veiligheid en gezondheid

De werkgever draagt er zorg voor dat in het periodiek algemeen geneeskundig onderzoek van werknemers het onderwerp werkdruk wordt meegenomen.

Een periodiek algemeen geneeskundig onderzoek behoort niet tot het loon als deze samenhangt met verplichtingen van de werkgever op grond van de

Arbeidsomstandighedenwet, 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.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
5 november 2019

Onze referentie
2019-530

Lid 5 Werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

De werkgever is verplicht om aan de werknemer de noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken.

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.

HOOFDSTUK 2 BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 10 Beëindiging dienstverband

Lid 4 Transitievergoeding

De werkgever is onder voorwaarden een transitievergoeding verschuldigd.

Als de (ex-)werknemer een transitievergoeding ontvangt is dat loon uit vroegere arbeid en zijn de groene tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSTIJD

Artikel 13 Overuren en vergoeding van overwerk

Artikel 14 Toeslagen, vergoedingen of vervangende vrije tijd

Artikel 15 Urenadministratie

Deze cao kent de werknemer een recht op compensatie toe in de vorm van vrije tijd voor overuren, voor het werken op zondag, op feestdagen en voor nachtdiensten. De werkgever houdt daarvan een administratie bij. Als deze compensatie uren niet binnen zes maanden zijn gecompenseerd ontstaat recht op uitbetaling.

Op de uitbetaling van de niet genoten compensatie uren mag de werkgever de tabellen voor bijzondere beloning toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 14 Toeslagen, vergoedingen of vervangende vrije tijd

Lid 8 Consignatievergoeding

De werknemer die buiten het voor hem geldende dienstrooster beschikbaar dienst te zijn voor de werkgever dan wel bereikbaarheidsdienst heeft, heeft recht op een consignatievergoeding.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Lid 10 Jubileumuitkering

De werkgever dient voor de werknemers een jubileumuitkering te hanteren.

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 12,5 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.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

HOOFDSTUK 5 VAKANTIE, VAKANTIEBIJSLAG EN VERLOF

Artikel 25 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het loon.

Datum
5 november 2019

Onze referentie
2019-530

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.

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 26 Arbeidsongeschiktheid

Lid 2 Loondoorbetaling

Deze cao kent afspraken voor loondoorbetaling wanneer de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten.

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 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,95%. 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.

HOOFDSTUK 7 DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 27 EHBO-cursus

Indien de werknemer op verzoek van de werkgever een cursus volgt voor het behalen van het EHBO-diploma of een bijscholingscursus hiervan worden de kosten vergoed door 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.