



Netwerk in de Sport

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
9 juni 2022

Onze referentie
Cao Sportverenigingen

Betreft: Beoordeling cao Sportverenigingen 2022

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor Sportverenigingen zoals deze voor de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 is overeengekomen.

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 ontlenen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. 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 circa twee 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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

9 juni 2022

Onze referentie

Cao Sportverenigingen

Hoofdstuk II Werkingsfeer en definities

1 Definities

In dit artikel staat onder meer vermeld wat onder de begrippen werkgever en werknemer moet worden verstaan.

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.

Hoofdstuk III Arbeidsovereenkomst

6 Transitievergoeding

Als de werkgever een transitievergoeding uitbetaalt, mag hij (scholings)kosten die gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de werknemer hiervan aftrekken.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing of outplacement als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

10 Scholing

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever per kalenderjaar 1% van het bruto jaarsalaris ter beschikking voor scholing. Het minimumbedrag is € 75 en de bijdrage zal nooit meer bedragen dan de werkelijke kosten.

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.

Hoofdstuk IV Inkomen, verlof en vergoedingen

13 Overwerkregeling

Dit artikel bevat een regeling met betrekking tot overwerk.

Als de werkgever overwerkloon 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 het aantal werkuren in de voorafgaande 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

15 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, 9.3.2 en 9.6 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, bedraagt de werkgeversheffing Zvw 6,75%. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,75% 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 7 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

16 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

Dit artikel bevat een regeling voor geclausuleerd verlof.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

19 Reiskostenvergoeding

De werkgever dient een reiskostenregeling 'vergoeding reiskosten woon-werkverkeer' vast te stellen en kan een reiskostenregeling 'vergoeding reiskosten overige reizen' vaststellen conform de fiscaal vastgestelde maximale onbelaste vergoeding.

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 de 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 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

20 Uitkering bij dienstjubileum

De werknemer ontvangt van de werkgever een gratificatie van 50%, 100% respectievelijk 150% van het bruto maandsalaris bij een 10-, 25- respectievelijk 40-jarig dienstjubileum.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Een gratificatie bij een dienstverband van 10 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

21 Uitkering bij overlijden

Als de werknemer overlijdt ontvangen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering ter hoogte van het laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden en de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

9 juni 2022

Onze referentie

Cao Sportverenigingen

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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

9 juni 2022

Onze referentie

Cao Sportverenigingen

Hoofdstuk V Arbeidsverhoudingen

25 Schorsing en op non-actiefstelling

Als blijkt dat de werkgever de werknemer ten onrechte geschorst heeft en de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman, komen deze kosten voor rekening van de werkgever.

Een vergoeding voor rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van de vergoeding kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

26 Regeling vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer verlaagt de werkgever onder voorwaarden het bruto maandloon dan wel een ander bruto loonbestanddeel in ruil voor een vergoeding van de betaalde vakbondscontributie.

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.

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/>).

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

27 Pensioenregeling

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.