



Belastingdienst, Postbus 30206, 2500 GE Den Haag

Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512
2595 BL Den Haag
Postbus 30206
2500 GE Den Haag
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
14 augustus 2020

Kennisgroep CAO

Onze referentie
CAO

Betreft:
Cao voor Uitzendkrachten 2019-2021 ABU, versie januari 2020

Geachte

De Werkgeversvereniging ABU en werknemersorganisaties hebben een cao afgesloten voor de periode van 30 december 2019 tot en met 31 mei 2021.

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 voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

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.

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'.

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 doorkiesnummer of per mail. Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao
namens de inspecteur

Cao voor Uitzendkrachten 2019-2021

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.

Artikel 8 Tijdverantwoording

De tijdverantwoording bevat het aantal normale, toeslag- en overwerkuren en wordt schriftelijk vastgelegd. De uitzendkracht heeft inzage in de oorspronkelijke tijdverantwoording en ontvangt op verzoek een afschrift daarvan.

Voor het tijdstip van inhouden van loonheffingen is het genietingsmoment bepalend. In de regel is dat het moment waarop de werkgever het loon betaalt of als het loon eerder vorderbaar en inbaar is. Als de schriftelijke tijdverantwoording ziet op werkzaamheden in het tijdvak voorafgaand aan het tijdvak waarin de werkgever het loon betaalt, mag de werkgever de betaling verwerken in het tijdvak waarop die betaling betrekking heeft. In paragraaf 7.2.1 van het Handboek staan de voorwaarden.

Artikel 9 Aangaan van de uitzendovereenkomst

De uitzendovereenkomst gaat in op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.

De werkgever moet bij werknemers die gewoonlijk op vijf dagen per week werken bij indiensttreding (en ook bij uitdiensttreding) de tijdvaktabellen toepassen over de tijdvakken waarover de werkgever daadwerkelijk loon betaalt. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.4 van het Handboek.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om 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 2.1 en 2.2 van het Handboek.

Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer en op de bewaarplicht van de werkgever. Zie de paragrafen 2.2.2 en 3.5 van het Handboek).

Artikel 10 Rechtspositie

De uitzendkracht is werkzaam in verschillende fases, afhankelijk van het aantal weken dat de uitzendkracht werkt voor dezelfde uitzendonderneming.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij 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 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 16 Inlenersbeloning

De uitzendkracht heeft recht op de inlenersbeloning tenzij artikel 33 wordt toegepast. De inlenersbeloning bestaat uit meerdere elementen. Dit zijn onder meer de kostenvergoeding voor reiskosten en pensionkosten.

Als bij de opdrachtgever een regeling van toepassing is die voorziet in een vergoeding van reistijd dan past de uitzendonderneming die regeling ook toe tenzij zij die reistijd al als gewerkte uren aanmerkt.

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

Een werkgever kan een vergoeding voor pensionkosten aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de pensionkosten zijn aan te merken als kosten van tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 18 Vakantiebijslag

De uitzendkracht heeft recht op 8,33% vakantiebijslag.

De vakantiebijslag 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.

Artikel 19 Compensatie-uren

De uitzendonderneming kan met de uitzendkracht schriftelijk overeenkomen dat zij de toeslagen voor onregelmatige werktijden en overuren niet uitbetaalt maar aanwendt voor de opbouw van compensatie-uren in tijd.

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.

Artikel 20 Uitrust van arbeidsvoorwaarden

Volgens de regeling van de uitrust van arbeidsvoorwaarden kan de uitzendkracht een deel van de beloning, toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk, de compensatie-uren als bedoeld in artikel 19 en bovenwettelijke vakantiedagen, uitrusten voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten ('doelen'). Deze doelen zijn dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.

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 (<http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Voor de groep werknemers die van buiten Nederland in dienstbetrekking wordt genomen, kunnen onder meer vergoedingen en verstrekkingen voor extra kosten van levensonderhoud onbelast blijven. Ik verwijs naar paragraaf 17.4.2 van het Handboek. In een annex bij het brancheconvenant uitzendbranche van 14 december 2010 licht de Belastingdienst toe hoe hij deze regels uitvoert.

Artikel 25 Loon bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling bij arbeidsongeschiktheid. Als de uitzendkracht recht heeft op een ziekteuitkering, vult de uitzendonderneming deze uitkering aan. Hiervoor kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen en hiervoor een inhouding verrichten op het loon van de uitzendkracht. De eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid gelden als wachtdag op grond van de Ziektewet. Van de twee wachtdagen wordt één wachtdag gecompenseerd, deze compensatie vindt plaats door een opslag op het loon.

De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding kent één wachtdag bij ziekte.

De aanspraken op grond van de Ziektewet en de aanvullingen hierop behoren niet tot het loon. De inhouding op het loon van de uitzendkracht komt in mindering op het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

De ZW-uitkering en de aanvulling hierop behoren tot het loon voor de loonheffingen. Zolang de dienstbetrekking formeel, in civielrechtelijke zin, bestaat, met een maximum van 104 weken, behoort de aanvulling op de ZW-uitkering tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Als de dienstbetrekking binnen deze periode is beëindigd dan behoort de aanvulling op de ZW-uitkering tot het loon uit vroegere dienstbetrekking, de ZW-uitkering zelf behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Voor de toepassing van de loonheffing dienen de lonen te worden samengeteld.

De wachtdag bij ziekte behoort tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur. Dat betekent dat er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak met de hieraan verbonden gevolgen voor (onder meer) de franchisetoepping en het maximumpremieloon.

De compensatie van de wachtdag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 29 Uitbetaling van verlofrechten/reserveringen, compensatie-uren en vakantiebijslag

Dit artikel bevat bepalingen omtrent de tijdstippen van uitbetaling van verlofrechten, compensatie-uren en vakantiebijslag.

Uiterlijk op het moment van uitbetaling van de gereserveerde bedragen en de compensatie-uren behoren deze tot het loon voor de loonheffingen.

Een bijzondere beloning is een beloning die eenmalig is of in de regel eenmaal per jaar wordt toegekend. Voor uitbetaling van de vakantiebijslag en de niet-opgenomen vakantiedagen zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Dit geldt niet voor periodieke uitbetalingen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 30 Activiteiten en kosten van duurzame inzetbaarheid

Tot de activiteiten van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid behoren in ieder geval de opleidingen gericht op functiegerichte om- of bijscholing, persoonlijke ontwikkeling of sociale vaardigheden; onderzoek dat inzicht geeft in de positie op de arbeidsmarkt en specifieke opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzendkracht; de coaching in een specifiek inwerk-, sollicitatie- of begeleidingstraject; loopbaanadvies of -gesprek; en outplacementtrajecten.

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 alsmede naar de bijlage bij deze brief, de notitie van de Belastingdienst/Kennisgroep cao 2019-05 "Scholingskosten in de loonheffingen".

Een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject. Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is, zie daarvoor paragraaf 20.2 van het Handboek. In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 32 Pensioen

Dit artikel bevat bepalingen omtrent pensioen.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 35 AOW-gerechtigde uitzendkrachten

Dit artikel bevat bepalingen over de rechtspositie van AOW-gerechtigde uitzendkrachten.

In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Voor de inkomensafhankelijke bijdrage (werkgeversheffing) Zvw verwijs ik naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

Artikel 36 Uitzendkrachten niet-permanent woonachtig in Nederland. Huisvesting, vervoer en ziektekosten

Dit artikel vermeldt onder meer de volgende bepalingen.

- a. De uitzendonderneming kan voor het gebruik van woonruimte kosten in rekening brengen bij de uitzendkracht.
- b. Voor niet-werkgerelateerd vervoer zorgt de uitzendonderneming in bepaalde gevallen voor een alternatieve vervoersregeling. Voor woon-werkverkeer zorgt de uitzendonderneming voor georganiseerd vervoer of geeft zij een vergoeding.

- c. De uitzendonderneming doet de uitzendkracht een aanbod van ziektekostenverzekering.
- d. De uitzendonderneming kan ander verzekeringen aanbieden.
- e. De uitzendonderneming kan een Nederlandse taaltraining aanbieden en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk.

Ad a. Huisvesting

Als de werkgever een bedrag op het loon van de werknemer inhoudt voor huisvesting en door hem georganiseerd vervoer, dan is sprake van een eigen bijdrage van de werknemer. Deze bijdrage komt in mindering op het te belasten (norm)bedrag. Als sprake is van een gerichte vrijstelling, dan raakt de eigen bijdrage van de werknemer de berekening van de loonheffingen niet. De eigen bijdrage moet worden voldaan uit het netto (besteedbaar) loon en het bedrag dat in mindering komt, mag niet hoger zijn dan het te belasten (norm)bedrag.

Ad b. Vervoer

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

Ad c. Ziektekostenverzekering

De betaling van de nominale premie via een machtiging vindt plaats vanuit het nettoloan; dit raakt de berekening van de loonheffingen niet. Een vergoeding voor (een) ziektekosten(verzekering) van de werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan dit loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 4.2 van het Handboek.

Ad d. Andere verzekeringen

Als de werkgever een verzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Afhankelijk van de vormgeving behoort de aanspraak of de eventuele uitkering geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen. Voor de behandeling van de aanspraak verwijs ik naar de paragrafen 19.1.6, 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 7.3.3, 9.2.3 en 15.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij dat met zijn inspecteur afstemmen.

Ad e. Taaltraining

Een Nederlandse taaltraining is alleen gericht vrijgesteld als sprake is van extraterritoriale kosten in fiscale zin. Ik verwijs naar de paragrafen 17.4.2 en 17.4.3 van het Handboek.

**Artikel 37 Uitzendkrachten niet-permanent woonachtig in
Nederland. Verrekenen van boetes**

De uitzendonderneming kan de aan hem opgelegde boetes die het gevolg zijn van een overtreding van een wettelijk of bestuurlijk voorschrift door de uitzendkracht, verrekenen met het loon.

Een verrekening komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen.

**Artikel 38 Uitzendkrachten niet-permanent woonachtig in
Nederland. Inhoudingen op het loon**

Dit artikel vermeldt enkele inhoudingen op het loon.

De inhoudingen vinden plaats van uit het nettoloon en blijven derhalve buiten de berekening van de loonheffingen.

Artikel 39 Faciliteiten voor werknemersorganisaties

De uitzendonderneming brengt op verzoek van de uitzendkracht zijn vakbondscontributie in mindering op het brutoloon indien dit brutoloon daartoe toereikend is.

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

---0---