



Algemene Bond Uitzendondernemingen

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
14 april 2022

Onze referentie
Cao uitzendkrachten

Betreft: Beoordeling cao Uitzendkrachten ABU 17 november 2021 tot 2 januari 2023, versie november 2021

Geachte,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor uitzendkrachten, zoals deze voor de periode 17 november 2021 tot 2 januari 2023 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

Belastingdienst/Kennisgroep cao

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

14 april 2022

Onze referentie

Cao uitzendkrachten

Hoofdstuk 2 Rechtspositie

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 9.2.1 van het Handboek staan de voorwaarden.

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 loont betaalt. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.4 van het Handboek en de afspraak tussen de uitzendbranche en de Belastingdienst over tabeltoepassing voor uitzendondernemingen.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag 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 2.2 en 2.3 van het Handboek.

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

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 de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 18.19 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 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Hoofdstuk 3 Aan het werk

15b Recht op hulpmiddelen

De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat door of namens de opdrachtgever gerelateerde hulpmiddelen worden verstrekt aan de uitzendkracht als dit vereist is voor het verrichten van de werkzaamheden.

Als sprake is van arbovoorzieningen dan zijn deze gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

De uitzendonderneming kan de gerichte vrijstelling voor arbovoorzieningen toepassen ten aanzien van voorzieningen die de opdrachtgever eveneens aan haar eigen werknemers verstrekt.

Hoofdstuk 4 Beloning

16 Inlenersbeloning

De uitzendkracht heeft recht op de inlenersbeloning, tenzij artikel 33 van de cao wordt toegepast. De inlenersbeloning bestaat uit meerdere elementen zoals toeslagen voor werken in onregelmatigheid of onder (fysiek) belastende omstandigheden, kostenvergoedingen en vergoeding van reizen, reistijd en thuiswerkvergoedingen.

Alle bovenstaande vergoedingen behoren tot het loon voor de loonheffingen. Een werkgever kan kosten onbelast vergoeden als deze onder gerichte vrijstellingen vallen en hij deze heeft aangewezen als eindheffingsloon.

Vanaf 2022 geldt een gerichte vrijstelling van € 2 per gewerkte thuiswerkdag. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

19 Compensatie-uren

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

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.

20 Uitrust van arbeidsvoorwaarden

Volgens dit artikel 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 uitruilen voor vrije vergoedingen of verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

14 april 2022

Onze referentie

Caο uitzendkrachten

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/>).

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 19.4.1 van het Handboek. In een annex bij het bedrijfsconvenant uitzendbranche van 14 december 2010 licht de Belastingdienst toe hoe hij deze regels uitvoert.

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.

Ziekteuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziekteuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt, tot een maximum van 104 weken tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

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 21.1.4 van het Handboek.

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

14 april 2022

Onze referentie

Cao uitzendkrachten

Hoofdstuk 5 Verlofrechten

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

Dit artikel bevat een regeling over 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 9.3.7 van het Handboek.

Hoofdstuk 6 Duurzame inzetbaarheid

30 **Activiteiten en kosten van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid**

Volgens dit artikel behoren tot de activiteiten die duurzame inzetbaarheid bevorderen opleidingen gericht op functiegerichte om- of bijscholing, opleidingen gericht op persoonlijke ontwikkeling en sociale vaardigheden, het coachen van de uitzendkracht in een specifiek inwerk-, sollicitatie- of begeleidingstraject, loopbaanadviezen of -gesprekken 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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek en de notitie 'Scholingskosten in de loonheffingen' op de site van de Belastingdienst.

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 (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Hoofdstuk 7 Pensioen

32 **Pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Hoofdstuk 8 Bijzondere groepen

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

Dit artikel vermeldt onder meer de volgende bepalingen.

-De uitzendonderneming kan voor het gebruik van woonruimte kosten in rekening brengen bij de uitzendkracht.

-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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

14 april 2022

Onze referentie

Cao uitzendkrachten

- De uitzendonderneming doet de uitzendkracht een aanbod voor een ziektekostenverzekering.
- De uitzendonderneming kan een andere verzekering aanbieden.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Bij dubbele huisvesting is de huisvesting die de uitzendonderneming buiten het land van herkomst verstrekt aan de uitzendkracht gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar hoofdstuk 22.1, 22.1.6 en 19.4 van het Handboek en het convenant tussen de Belastingdienst en de Uitzendbranche.

Datum

14 april 2022

Onze referentie

Caο uitzendkrachten

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.

Het vervoer dat door de werkgever in eigen beheer wordt aangeboden van en naar de woonplaats in het land van herkomst is een vrijgestelde verstrekking. De kosten van reizen naar het land van herkomst zijn aan te merken als extraterritoriale kosten. Ik verwijs naar hoofdstuk 22.1, 22.1.6 en 19.4 van het Handboek en het convenant tussen de Belastingdienst en de Uitzendbranche.

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.

De betaling van de nominale premie zorgverzekering via een machtiging vindt plaats vanuit het nettoloon; 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 21.1.1 en 21.2.3 van het Handboek.

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 21.1.6, 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 9.3.3, 11.2.3 en 17.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij dat met zijn inspecteur afstemmen.

Een Nederlandse taaltraining is alleen gericht vrijgesteld als sprake is van extraterritoriale kosten in fiscale zin. Ik verwijs naar de paragrafen 19.4.1 en 19.4.3 van het Handboek.

37 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.

38 Inhoudingen op het loon

Dit artikel vermeldt enkele inhoudingen op het loon.

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

39 Inkomensgarantie

De uitzendkracht die voor het eerst voor werk bij de uitzendonderneming naar Nederland komt, heeft gedurende de eerste twee maanden recht op een inkomensgarantie. In specifieke situaties kan de inkomensgarantie vervallen en heeft de uitzendkracht recht op:

- Een thuiskomstgarantie.
- De mogelijkheid om aansluitend nog vijf aaneengesloten nachten in de door de uitzendonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven.
- Het kwijtschelden van eventuele openstaande schulden die betrekking hebben op vervoer thuisland-Nederland, vervoer woon-werkverkeer, huisvesting en/of zorgverzekering.

Voor de kosten van reizen verwijst ik naar artikel 36.

Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden van openstaande schulden, dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

Hoofdstuk 9 Overig

41 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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

14 april 2022

Onze referentie

Caο uitzendkrachten