



Koninklijke Horeca Nederland

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kennisgroep cao

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

11 september 2023

Team

MKB MI RAD TEAM 02

Behandeld door

Onze referentie

Cao Horeca 2022 - 2023

Betreft: Beoordeling cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf 2022 – 2023

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf, zoals deze voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

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 voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2023. 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 doorkiesnummer of per e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao horeca- en aanverwante bedrijf 2022 - 2023

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Thema 1 Mijn werk

1.9 Oproepovereenkomst

Dit artikel bevat de definitie van een oproepovereenkomst.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde (mede omvattend de oproepovereenkomsten) en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage Awf-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

1.12 Leerling

In dit artikel staat wanneer sprake is van een leerling. Een leerling is iemand die een mbo-opleiding volgt bij een ROC of bij een andere (particuliere) onderwijsinstelling in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) onder de WEB.

Een werkgever die met een BBL-leerling een praktijkovereenkomst en een arbeidsovereenkomst sluit mag onder voorwaarden de lage Awf-premie toepassen. Ik verwijs u naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

1.13 Stagiair

In dit artikel staat wanneer sprake is van een stagiair.

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 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 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/>).

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao

Datum
11 september 2023

Onze referentie
Cao Horeca 2022 - 2023

Thema 2 Mijn arbeidsovereenkomst

2.12 Min-uren

In dit artikel staat onder andere dat de werkgever het te veel uitbetaalde loon bij de eindafrekening verrekent op het moment dat de werknemer min-uren heeft en deze in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

De verrekening in geld van te veel genoten uren is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Thema 3 Mijn werktijd

3.13 Overwerk

Dit artikel gaat over de meerwerk- en overwerkvergoeding.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Thema 4 Mijn functie en beloning

4.15 Inhoudingen op het loon

Dit artikel gaat over de inhoudingen die de werkgever mag doen op het loon van de werknemer. Daaronder valt ook het verhalen van de helft van de gedifferentieerde premie WGA.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 7.6.9 van het Handboek.

Thema 5 Mijn ontwikkeling

5.1 Ontwikkelingsbudget

Volgens dit artikel reserveert de werkgever jaarlijks een budget van 2% van de totale loonsom voor de loonheffingen voor de ontwikkeling van zijn werknemers. De werkgever kan dit budget ook gebruiken voor het inwinnen van loopbaanadvies.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao

Datum
11 september 2023

Onze referentie
Cao Horeca 2022 - 2023

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep cao

Datum
11 september 2023

Onze referentie
Cao Horeca 2022 - 2023

Het inwinnen en verstrekken van loopbaanadvies behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij dit advies 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 het verstrekken van loopbaanadvies 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.

Thema 6 Mijn keuze

6.1 Fiscaal toegestane doelen

Volgens dit artikel kan de werknemer via een in de onderneming gehanteerd keuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden.

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 2 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 op declaratiebasis 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 vergoeding 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, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

Artikel 6.1 Fiscaal toegestane doelen – de jaarlijkse vakbondscontributie

Het derde lid van artikel 6.1 van de cao betreft de uitruil van de jaarlijkse vakbondscontributie.

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

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep cao

Datum
11 september 2023

Onze referentie
Cao Horeca 2022 - 2023