



Koninklijke Horeca Nederland

Postbus 566
3440 AN Woerden

Betreft: Beoordeling Cao Horeca 2024 op fiscale aspecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Horeca, zoals deze voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 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 2024. 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 ongeveer 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.

Hoogachtend,
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
15 oktober 2024

Onze referentie
TM241015-Horeca

Bijlage Beoordeling Cao Horeca op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie april (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 (zoekterm "cao-beoordelingen").

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

Artikel 2.5 Arbeidsovereenkomst

Datum

15 oktober 2024

Onze referentie

TM241015-Horeca

Dit artikel verplicht de werkgever de arbeidsovereenkomst schriftelijk (op papier) vast te leggen. Bijlage IV bij de cao bevat voorbeelden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd, voor invalkrachten-nuluren en voor leerlingen.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde 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 AWf-premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

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

Zie paragraaf 7.2 van het Handboek voor de voorwaarden en de uitzonderingen. Zo mag bijvoorbeeld een werkgever die een leerwerkovereenkomst met een BBL-leerling sluit, onder voorwaarden, de lage AWf-premie toepassen.

Artikel 2.12a Min-uren

Dit artikel biedt de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst de mogelijkheid om wegens min-uren te veel betaald loon te verrekenen.

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

Artikel 4.15 WGA-premie

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om de helft van de WGA-premie op de werknemer te verhalen via inhouding op het loon.

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, heeft de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 7.6.9 van het Handboek.

Artikel 4.17 Loonstrook

Dit artikel regelt onder meer, voor de toepassing van de cao, welke gegevens een loonstrook moet bevatten.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

Artikel 5.1 Ontwikkelingsbudget

Dit artikel verplicht de werkgever, onder voorwaarden, jaarlijks een budget vast te stellen voor de ontwikkeling van werknemers. De werkgever kan dit budget onder meer inzetten voor het inwinnen van een loopbaanadvies.

Het vaststellen van een dergelijk budget leidt in beginsel niet tot loon. 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.

Het vergoeden of verstrekken van een loopbaanadvies behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij dat advies deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als het advies 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 advies 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.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

Datum

15 oktober 2024

Onze referentie

TM241015-Horeca

Artikel 5.10 Stagevergoeding

Dit artikel geeft de stagiair, onder voorwaarden, recht op minimum stagevergoeding van € 350 per maand.

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 loonheffing(en) in dienstbetrekking. Dit kan een echte of een fictieve dienstbetrekking zijn. 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: wetten.overheid.nl/BWBR0029134).

Artikel 6.1 Uitrust arbeidsvoorwaarden

De eerste twee leden van dit artikel bieden de werknemer, meer in het algemeen, de mogelijkheid om binnen de fiscale richtlijnen arbeidsvoorwaarden uit te ruilen. Het derde lid biedt de werknemer de mogelijkheid om in ruil voor verlaging van het maandloon een vergoeding van zijn vakbond-jaarcontributie te ontvangen.

Uitrust arbeidsvoorwaarden en fiscale faciliteiten (algemeen)

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: 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, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

Vergoeding contributie vakbond (in cafetariasysteem)

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

Artikel 7.1 Wachtdag bij ziekte

Volgens dit artikel geldt bij ziekteverzuim een wachtdag.

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 franchisetoepassing en het maximumpremieloon.

Artikel 7.2 Doorbetalen van loon bij ziekte

Dit artikel regelt het recht op doorbetaling van loon bij ziekte.

Doorbetaling bij volledige 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. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,57%. Dit geldt eveneens als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,32%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Doorbetaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 104 weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 104 weken is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit geldt eveneens als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

Datum

15 oktober 2024

Onze referentie

TM241015-Horeca

werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,32%.

Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep cao
Kantoor Almelo

Datum

15 oktober 2024

Onze referentie

TM241015-Horeca