

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543

Stichting FSO / KNV Busvervoer

Kennisgroep CAO

Postbus 154

4100 AD CULEMBORG

Datum  
7 april 2017

Uw kenmerk

Kenmerk  
TM170407-caoBB

Betreft

Beoordeling cao Besloten Busvervoer op fiscale aspecten

Geachte heer,

In het besluit van 2 maart 2017, UAW Nr. 11840, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Besloten Busvervoer algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2018.

Deze bepalingen 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 2017. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Indien u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

## Bijlage

### Beoordeling CAO Besloten Busvervoer 2017-2018 op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2017, uitgave 1 januari 2017 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm "cao-beoordelingen").

#### Artikel 10 Uitzendkrachten

Dit artikel heeft betrekking op het inlenen van uitzendkrachten.

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 16.19 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

#### Artikel 14 De loonspecificatie

Dit artikel vermeldt welke gegevens de loonspecificatie volgens de cao in elk geval moet bevatten.

De loonspecificatie moet op grond van diverse wetten meer gegevens bevatten dan volgens de cao het geval is. Ik verwijs naar stap 10 van het Handboek.

#### Artikel 30 Onderbrekingstoeslag

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een onderbrekingstoeslag.

Voor de volledigheid merk ik op dat deze toeslag tot het loon voor de loonheffingen behoort.

#### Artikel 31 Onregelmatigheidstoeslag

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een onregelmatigheidstoeslag.

Voor de volledigheid merk ik op dat deze toeslag tot het loon voor de loonheffingen behoort.

#### Artikel 32 Vergoedingen voor maaltijden en overige zakelijke kosten

De eerste drie leden van dit artikel regelen het recht op maaltijdvergoedingen. Het vierde lid regelt het recht op vergoeding van overige zakelijke kosten (of: beroepskosten). In het eerste lid is tevens bepaald dat de werknemer geen andere vergoedingen of verstrekkingen ontvangt dan welke in dit artikel zijn geregeld.

##### Vergoeding maaltijden

De werknemer heeft, onder voorwaarden en tot bepaalde maximumbedragen, op declaratiebasis recht op vergoeding van de werkelijke maaltijdkosten tijdens dienstreizen.

De maaltijdvergoeding, zoals geregeld in deze cao, is gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2

van het Handboek.

#### Vergoeding beroepskosten

De werknemer heeft, onder voorwaarden, recht op een netto vergoeding van maximaal € 7,75 en een bruto vergoeding van € 5,25 voor overige beroepskosten.

De netto vergoeding voor overige beroepskosten, zoals geregeld in deze cao, is gericht vrijgesteld of behoort als intermediaire kostenvergoeding niet tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek en naar mijn brief van 7 november 2014 aan de CAO Partijen Besloten Busvervoer.

#### **Artikel 33 Vergoeding bij opleiding**

Dit artikel regelt dat de kosten voor opleidingen voor rekening van de werkgever komen. Tevens voorziet het artikel in een terugbetalingsregeling.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

#### **Artikel 34 Reiskostenvergoeding**

Dit artikel regelt het recht op reiskostenvergoedingen. Volgens het vierde lid van dit artikel zal de werkgever onder voorwaarden bepaalde meerkosten, zoals tolpoorten en kilometerheffing, "binnen de fiscale mogelijkheden van onbelaste vergoedingen" compenseren.

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. Als de werkgever daarboven meerkosten vergoedt, zoals tolpoorten en kilometerheffing, behoort die vergoeding tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan die vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Voor reiskosten met het openbaar vervoer geldt dat de werkgever die reizen tot de werkelijke kosten kan vergoeden.

Voor een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten verwijs ik naar hoofdstuk 21 van het Handboek.

#### **Artikel 42 Dienstkleding**

Volgens dit artikel kan de werkgever verplichtingen van de werknemer, zoals ten aanzien van dienstkleding, conform de wet op de ondernemingsraden regelen in een bedrijfsreglement.

Als sprake is van door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt is sprake van loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek.

#### **Artikel 43                      Verplichtingen van de werkgever**

Dit artikel regelt diverse verplichtingen van de werkgever, zoals het zorg dragen voor een accommodatie wanneer de werknemer niet thuis kan overnachten, de exploitatie van de bar in de bus en het vergoeden van de bestuurderskaart.

##### Accommodatie

Voor het vergoeden of verstrekken van accommodatie om elders te kunnen overnachten, gelden fiscaal in het algemeen geen vaste bedragen. In grote lijnen betekent dit dat de werkgever de werkelijke kosten onbelast mag vergoeden. Uiteraard moet de werkgever die kosten wel aannemelijk kunnen maken. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

##### Barexploitatie

Volgens het derde lid van artikel 43 van de cao valt de exploitatie van de bar in de bus onder de verantwoordelijkheid van de werkgever, waarbij de opbrengsten en kosten aan hem toevallen. De werkgever en de werknemer kunnen een andere regeling overeengekomen.

Indien de werkgever en de werknemer, bijvoorbeeld, overeenkomen dat de opbrengst van de barexploitatie aan de werknemer toevalt, behoort die opbrengst in beginsel tot het loon voor de loonheffingen, waarbij de werkgever jegens de Belastingdienst verantwoordelijk is voor de juiste verwerking in de loonadministratie.

##### Bestuurderskaart

Volgens het vierde lid van artikel 43 van de cao draagt de werkgever de kosten voor aanschaf en verlenging van de bestuurderskaart ten behoeve van de digitale tachograaf. Indien de werknemer op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst beëindigt moet hij het restant van de geldende waarde van de bestuurderskaart terug betalen aan de werkgever.

De vergoeding van de kosten van de bestuurderskaart is vrijgesteld. De afgifte van een bestuurderskaart door Kiwa Register B.V. kan worden beschouwd als een wettelijk voorgeschreven registratie en derhalve als een inschrijving in een beroepsregister. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2 en 20.1.3 van het Handboek.

#### **Artikel 46                      Fiscaalvriendelijke verrekening vakbondscontributie**

Volgens dit artikel kan de werkgever brutoloon ruilen voor een vergoeding voor vakbondscontributie.

Een vergoeding voor vakbondscontributie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

#### **Artikel 47                      Medische keuringen**

Volgens dit artikel moet de werknemer zich beschikbaar stellen voor elke medische keuring die door de werkgever nodig wordt geacht in verband met het vervullen van de functie. De kosten van de keuringen en van de op grond daarvan te treffen maatregelen zijn, voor zover daarin niet op andere wijze wettelijk wordt voorzien, voor rekening van de werkgever.

Arbovoorzieningen, zoals medische keuringen en op grond van die keuringen getroffen maatregelen, zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

#### **Artikel 56                      Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel geeft de werknemer bij arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van (een deel) van zijn loon, waarbij de werkgever per ziektemelding een wachtdag toe mag passen.

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. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 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 er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak met de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.