

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 154 99 95
Kennisgroep CAO

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Vereniging van Nederlandse
Cateringorganisaties
Postbus 693
4200 AR GORINCHEM

Datum
22 december 2015
Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/15/Beoordeling CAO voor
de Contractcateringbranche
2015-2020

Betreft
CAO voor de Contractcateringbranche 2015-2020

Geachte heer,

In het besluit van 14 september 2015, UAW Nr. 11687, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de CAO voor de Contractcateringbranche algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2016.

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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2015. 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 bovenvermeld 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

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2015, uitgave 1 oktober 2015 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst (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 (zoekterm "cao-beoordelingen").

Met ingang van 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling voor elke werkgever verplicht. De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van - in 2015 - 1,2% van het totaal van de individuele fiscale lonen van zijn werknemers. Tot dit bedrag kan de werkgever onbelast kostenvergoedingen en voorzieningen geven aan zijn werknemers. Daarnaast gelden nog enkele specifieke vrijstellingen en bovendien zijn er voorzieningen die de werkgever, hoewel ze als loon (in natura) zijn aan te merken, tegen een lagere waarde of nihilwaarde in aanmerking mag nemen. Meer informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "wkr").

De (loon)begriffen voor de diverse wetten waarop de loonheffingen zijn gebaseerd kunnen verschillen. De loonheffingen bestaan uit de loonheffing (loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen), de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Als sprake is van loon voor alle loonheffingen, dan gebruik ik de term "loon".

Artikel 1 Definities

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.

De loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige. De definities in de cao sluiten hier niet geheel aan bij de fiscale definities. Zo zijn bijvoorbeeld stagiairs fiscaal in een aantal gevallen in (fictieve) dienstbetrekking werkzaam.

Artikel 10 Contractswisseling

Dit artikel regelt enkele zaken wanneer een opdrachtgever ten gevolge van heraanbesteding of hergunning een nieuwe cateringovereenkomst aangaat met een andere contractcateraar.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de nieuwe werkgever om uiterlijk de dag voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen; en
- 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 forse naheffingsaanslagen en tot grote administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer, zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek, en de bewaarplicht van de werkgever, zie paragraaf 3.5 van het Handboek.

Artikel 46 Bedrijfs- en beroepskleding

Bedrijfskleding, te dragen in een specifiek bedrijf, komt voor rekening van de werkgever. Beroepskleding, zoals koks- of kelnerskleding, is voor rekening van de werknemer die daarvoor een toeslag ontvangt als tegemoetkoming in de kosten.

Zowel de vergoeding van (werk-)kleding als de ter beschikking gestelde (werk-)kleding behoort tot het

loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding of de waarde van de ter beschikking gestelde kleding als eindheffingsloon aanwijzen. Voor de waardering ervan verwijs ik naar paragraaf 4.5 van het Handboek.

Voor ter beschikking gestelde kleding geldt een uitzondering. Als ter beschikking gestelde kleding geheel of deels op de werkplek wordt gebruikt, is de waarde hiervan nihil in de volgende drie situaties:

- a) de kleding is uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt om tijdens de vervulling van de dienstbetrekking te worden gedragen;
- b) de kleding is voorzien van een of meer duidelijk zichtbare, aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van samen ten minste 70 cm² per kledingstuk;
- c) de kleding blijft achter op de werkplek.

Mogelijk kwalificeert de kleding als een arbovoorziening. Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld. Hierbij maakt het niet uit of de werkgever deze vergoedt of ter beschikking stelt, en of de werknemer de voorziening op de werkplek gebruikt of niet. In al deze situaties geldt een gerichte vrijstelling die niet ten koste gaat van de vrije ruimte.

De arbovoorzieningen moeten wel aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de arbovoorzieningen hangen samen met de verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet;
- de werknemer gebruikt de voorzieningen (gedeeltelijk) tijdens zijn werkzaamheden;
- de werknemer betaalt geen eigen bijdrage voor de voorzieningen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.10 van het Handboek.

Het onderhoud van de kleding volgt het regime van de kleding; de vergoeding of de waarde van de verstrekking van het onderhoud behoort tot het loon tenzij de kleding onder de genoemde nihilwaardering valt of als arbovoorziening gericht is vrijgesteld.

Artikel 47 Kledingtoeslag

De werknemer krijgt voor beroepskleding een periodieke toeslag.

Onder verwijzing naar mijn commentaar bij artikel 46 merk ik het volgende op. Als aan deze kledingtoeslag geen onderbouwing ten grondslag ligt kan geen onbelaste vergoeding plaatsvinden.

Artikel 49 Reiskosten

De werknemer heeft recht op een bepaalde vergoeding voor woon-werkverkeer.

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 onbelaste vergoeding 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 onbelast kunnen vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 49A Overgangsregeling reiskosten

De werknemer die voor 1 januari 2015 recht had op een hogere reiskostenvergoeding dan het geval zou zijn op grond van artikel 49, heeft recht op een persoonlijke toeslag.

Ik verwijs hiervoor naar mijn commentaar op artikel 49.

Artikel 57 Ruil loon in roostervrije dagen voor senioren

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen loon omzetten in roostervrije dagen op jaarbasis.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 19.4.2 en 24.7 van het Handboek.

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU.

Echter, bij samenloop van bovenbedoelde verlofsoorten met een seniorenregeling kan wél een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op www.belastingdienstpensioensite.nl (V&A Handreikingen pensioen LB), zoals in september 2013 geactualiseerd. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het Besluit van 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M (zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/besluiten/2015/11/17/blkb-2015-830-lb-loonheffingen-pensioenen-opbouw-eigen-beheer-vervroegen-en-uitstellen-van-de-pensioendatum-aanwijzingen-en-overgangsrecht>).

Artikel 58 Afwijking cao i.v.m. belastingfaciliteiten/vakbondscontributie

In individuele arbeidsovereenkomsten mogen van de cao afwijkende afspraken worden gemaakt indien belastingfaciliteiten een regeling mogelijk maken waarin afgezien wordt van een deel van het loon of verlofdagen.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen. Daarbij is het belangrijk een situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.

Dit artikel lijkt geen vastlegging in de vorm van een schriftelijke overeenkomst voor te schrijven. Als werkgevers en werknemers aan het wijzigen van arbeidsvoorwaarden onvoldoende aandacht besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten en wel direct voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan

belast. Het beleid dat de Belastingdienst hanteert over het wijzigen van beloningen is verwoord in het Besluit van 28 januari 2011, nr. DGB 2011/1M (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029532/>).

De vergoeding van in een eerder jaar gemaakte kosten behoort in beginsel tot het loon. Dit is slechts anders als de werknemer in dat eerdere jaar reeds een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had. Bij een cafetariasysteem ontstaat zo'n onvoorwaardelijk recht eerst als de werknemer zijn keuze daadwerkelijk aan zijn werkgever kenbaar maakt. Als de werknemer dat pas na de jaarwisseling doet, kan de werkgever in voorkomende gevallen geen onbelaste vergoeding meer geven.

Een loonsverlaging leidt in beginsel tevens tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M (zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/besluiten/2015/11/17/blkb-2015-830-lb-loonheffingen-pensioenen-opbouw-eigen-beheer-ervroegen-en-uitstellen-van-de-pensioendatum-aanwijzingen-en-overgangsrecht>).

Artikel 66 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (WIA)

De werkgever vult gedurende ten hoogste 104 weken WGA- en IVA-uitkeringen aan tot 80% van het laatstverdiende loon.

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 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2015 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus drie maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 67 WGA-hiaatverzekering

Op verzoek van de werknemer is de werkgever verplicht om namens de werknemer een WGA-hiaatverzekering te sluiten. De kosten ervan zijn voor rekening van de werknemer.

Krachtens artikel 11 lid 1 letters e en f Wet LB behoren niet tot het loon aanspraken ingevolge de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg, de WIA, de WAO en de WW alsmede de daarmee samenhangende bedragen die worden ingehouden op het loon.

Een WGA-hiaatverzekering kan worden gekwalificeerd als een aanvulling op de uitkering welke is geregeld in de WIA. Het doel van de uitkering ligt dus in lijn met de wettelijk geregelde WGA-uitkering. De wetgever heeft de WGA-uitkering bewust gecreëerd met het oog op de situatie van arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80%. De WGA-hiaatverzekering zorgt voor een aanvulling op het niveau van de uitkering tot 70% van het Ziektewetdagloon tot het maximum Ziektewetdagloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, en verminderd met de WGA-vervolguitkering. Naar aard en strekking komt een WGA-hiaatverzekering overeen met de aanspraken zoals bedoeld in artikel 11 lid 1 letter e Wet LB. Dat betekent dat de aanspraak niet tot het loon behoort en de uitkering belast is. De premie welke volledig voor rekening van de werknemer komt, komt ten laste van het brutoloon. De uitkering is belast.

Artikel 103 Stichtingen Vrijwillig Vervroegd Uittreden

De VUT-regeling heb ik niet beoordeeld.