

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

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

De Nederlandse Veiligheidsbranche,  
sectie Evenementen- en  
Horecabeveiliging

Postbus 693  
4200 AR GORINCHEM

Datum  
19 september 2016  
Uw kenmerk

Kenmerk  
KG CAO/16/Beoordeling CAO  
Evenementen- en  
Horecabeveiligingsbranche 2014–  
2018

Betreft  
CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche 2014 – 2018

Geachte heer/mevrouw,

In 2014 is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers in de evenementen- en horecabeveiligingsbranche gesloten voor de periode 1 januari 2014 tot en met 31 december 2018 .

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 ontlene indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2016. 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

ON 636 - 1Z\*1ED

## Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 juli 2016 (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”).

De (loon)begrrippen 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 2 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 niet geheel aan bij de fiscale definities.

### Artikel 19 Loonstrook

*Op verzoek van de werknemer wordt een geprint dan wel een digitaal exemplaar van de loonstrook verstrekt. De loonstrook bevat in ieder geval bepaalde met name genoemde bestanddelen.*

Dit artikel is fiscaal niet juist geformuleerd. Ten eerste is de werkgever verplicht de werknemer een loonstrook te geven bij:

- de 1e loonbetaling

- iedere loonbetaling die afwijkt van de vorige loonbetaling,

ook als de werknemer er zelf niet om vraagt. Dit mag in digitale vorm maar alleen indien de werknemer daarmee heeft ingestemd en hij de loonstrook zo kan opslaan dat hij die later kan inzien, bijvoorbeeld na het einde van de dienstbetrekking.

Ten tweede dienen op de loonstrook meer (verplichte) gegevens te worden vermeld dan de in dit artikel opgesomde bestanddelen.

Ik verwijs naar stap 10 van het Handboek.

### Artikel 37 Maaltijdregeling

*Indien de werknemer door de duur of de aard van de arbeid niet zelf kan zorgen voor zijn eten en drinken, regelt de werkgever dit.*

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Daarvan is in elk geval sprake als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs verder naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

**Artikel 38 Reiskosten**

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 39 Verblijfkostenvergoeding**

*Indien de werktijd plus reistijd meer bedraagt dan 14 uur op een dag, zorgt de werkgever voor vervoer, verblijf of een verblijfkostenvergoeding.*

Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon. De benaming “kostenvergoeding” betekent niet dat er fiscaal sprake is van een onbelaste kostenvergoeding. Een werkgever kan verblijfkostenvergoedingen aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als vergoeding van kosten van tijdelijk verblijf. Ik verwijs verder naar de paragrafen 20.1.1 en 20.1.2 van het Handboek.

**Artikel 40 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 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Als er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking kunnen werkgevers stagebeloningen onder voorwaarden toch onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik tevens naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

**Artikel 41 Uitzendkracht**

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 16.20 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 42 Werken met honden**

*Een hondenbegeleider krijgt naast een (bruto)toeslag een maandelijkse nettovergoeding van € 110,28 voor alle kosten waar onder aanschaf van de hond, huisvesting, voer, dierenarts, verzorgingsmiddelen, trainingsmateriaal en lidmaatschappen. Deze netto vergoeding bedraagt 66,17 euro per maand als de werkgever eigenaar is van de hond. Op verzoek van de Belastingdienst moeten de kosten aannemelijk worden gemaakt door de werknemer.*

*Indien de werknemer ervoor kiest deze vergoeding te laten vervallen, heeft hij recht op een vergoeding op declaratiebasis voor het werken met de hond tegen inlevering van BTW- bonnen voor alle kosten.*

Een vaste vergoeding voor de kosten verbonden aan het werken met honden behoort in beginsel tot het loon. De benaming “kostenvergoeding” betekent niet dat er fiscaal sprake is van een onbelaste kostenvergoeding.

Er zijn twee situaties te onderscheiden:

a) De hond is eigendom van de werkgever. De werkgever stelt de hond ter beschikking aan de werknemer. De kosten van de hond zijn kosten van de werkgever. De werkgever kan de kosten onbelast vergoeden als intermediaire kosten. Het eventuele privégenot van de hond is onbelast als voldaan wordt aan de voorwaarde van nagenoeg geheel zakelijk gebruik. Het privégenot is dan nihil als de werknemer de hond vrijwel elke werkdag voor het werk gebruikt.

b) De hond is eigendom van de werknemer. De kosten van de hond zijn alleen onbelast te vergoeden na aanwijzing als eindheffingsloon en onder de voorwaarde van nagenoeg geheel zakelijk gebruik. Of daarvan sprake is, is ter beoordeling van de competente inspecteur van de werkgever. Ik verwijs verder naar de paragrafen 20.1.1 en 20.1.2 van het Handboek.

Nb 1. In het geval de werkgever de eigendom van de hond aan de werknemer overdraagt, behoort de waarde van de hond tot het loon. De werkgever kan ook dit loon aanwijzen als eindheffingsloon.

Nb 2. In tegenstelling tot de tekst van de cao is de werkgever tegenover de Belastingdienst verantwoordelijk voor het aantonen van de hoogte van de kosten.

Een vaste kostenvergoeding dient onder meer, voorafgaand aan de betaling, afzonderlijk te zijn vastgesteld en naar de aard en de veronderstelde omvang van de kosten te zijn gespecificeerd. Tevens geldt dat een vaste kostenvergoeding voor intermediaire kosten en voor kosten waarvoor een gerichte vrijstelling geldt, gebaseerd moet zijn op een daaraan voorafgaand onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten. Indien dit niet heeft plaatsgevonden is de vergoeding belast. Voor de goede orde merk ik op dat een verzoek van de inspecteur niet is vereist; van rechtswege dient dat onderzoek te hebben plaatsgevonden. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Voor nadere afstemming kan de werkgever contact opnemen met de competente inspecteur.

### **Artikel 43                      Ongevallen en aansprakelijkheidsverzekering**

*De werkgever is verplicht een (bedrijfs)ongevallenverzekering en een aansprakelijkheidsverzekering te sluiten. De premies komen voor zijn rekening.*

#### Ongevallenverzekering

Indien de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij de verzekering aan de werknemer. Deze verstrekking behoort, voor zover de premie betrekking heeft op een uitkering bij overlijden of invaliditeit, niet tot het loon. Een eventuele uitkering uit een dergelijke verzekering is loon uit vroegere dienstbetrekking. Daaruit volgt dat de werkgever de uitkering niet kan aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek.

Een aanspraak op een uitkering bij overlijden of invaliditeit als gevolg van een ongeval behoort als zodanig niet tot het loon. De uitkering zelf behoort in beginsel wel tot het loon. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Ik merk op dat over de uitkering bij overlijden geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn en dat een eenmalige uitkering bij overlijden tot maximaal driemaal het loon over een maand is

vrijgesteld. Ik verwijs naar de paragrafen 19.1.6 en 19.1.7 van het Handboek. Mogelijk is ter zake van de uitkering sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking of van loon van nabestaanden; ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 7.3.3 en 9.2.3 van het Handboek.

#### Aansprakelijkheidsverzekering

Een aansprakelijkheidsverzekering vormt een aanspraak welke niet is vrijgesteld. De werkgever kan deze verstrekking echter aanwijzen als eindheffingsloon.

#### **Artikel 46                      Uitkering bij overlijden**

Ik verwijs naar mijn commentaar hiervoor op artikel 43.

#### **Artikel 47                      Jubileumuitkering**

*Bij een 25-jarig dienstverband bedraagt de jubileumuitkering een brutomaandsalaris, bij een 40-jarig dienstverband twee brutomaandsalarissen.*

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

#### **Artikel 48                      Vergoeding lidmaatschapskosten**

*De werknemer kan in aanmerking komen voor vergoeding van vakbondscontributie.*

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

#### **Artikel 51                      Scholingsbepaling**

*In de branche bestaat een opleidingsfonds.*

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden, horen onder bepaalde voorwaarden niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.2 van het Handboek. Indien sprake is van een niet vrijgestelde uitkering die de werknemer rechtstreeks van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek. Krijgt de werknemer een niet vrijgestelde uitkering via de werkgever uit het fonds, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

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, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, niet tot het loon. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot € 0,19 per kilometer. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen. Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt behoren, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, niet tot het loon. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die niet tot het loon behoort, komt niet in mindering op het loon. 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/>).