

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 152 35 00
Kenniscgroep CAO

Raad Nederlandse Detailhandel

Postbus 182
2260 AD LEIDSCHENDAM

Datum
15 september 2011

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
CAO voor Homeshopping Bedrijven 2010-2012

Geachte heer heer/mevrouw,

Namens de Belastingdienst beoordeel ik CAO-bepalingen op fiscale aspecten. Het doel daarvan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen.

Ik heb kennisgenomen van de CAO voor Homeshopping Bedrijven 2010-2012 zoals deze geldt tot en met 31 maart 2012. De CAO heb ik beoordeeld, waarbij ik de beoordeling heb beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten voor de loonheffingen. 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2011. 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,

Belastingdienst/Kenniscgroep CAO
namens de inspecteur.

Bijlage

CAO voor Homeshopping Bedrijven 2010-2012

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2011 (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 de site van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl/Zakelijk/Personeel en loon/Cao-beoordelingen](http://www.belastingdienst.nl/Zakelijk/Personeel_en_loon/Cao-beoordelingen)).

Met ingang van 1 januari 2011 is de werkkostenregeling ingevoerd. Dit is de nieuwe regeling van kostenvergoedingen en voorzieningen voor de werknemer. Hiertoe is de Wet loonbelasting 1964 gewijzigd en zijn ook de uitvoeringsbepalingen herschreven. De nieuwe uitvoeringsbepalingen zijn vervat in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011. Tot 2014 kunnen werkgevers jaarlijks aan het begin van het jaar kiezen om de oude regeling toe te passen. Op 1 januari 2014 is toepassing van de werkkostenregeling verplicht. Informatie over de werkkostenregeling vindt u in het Handboek en ook op de site van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl/Zakelijk/Personeel en loon/Werkkostenregeling](http://www.belastingdienst.nl/Zakelijk/Personeel_en_loon/Werkkostenregeling)).

De (loon)begrippen 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). Ook voor de toepassing van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (hierna: WVA) geldt dat soms sprake is van afwijkende begrippen. Als sprake is van loon voor de loonheffingen en tevens van WVA-loon, dan gebruik ik de term "loon".

Artikel 8.3 Consignatie

Volgens dit artikel moet de werkgever, als er in zijn onderneming sprake is van consignatie, in overleg met de Ondernemingsraad een consignatieregeling opstellen.

Een eventuele consignatievergoeding behoort tot het loon. Als sprake is van een werknemer zonder vast overeengekomen arbeidsduur, dan geldt voor de berekening van de uren nog het volgende. Bij het bepalen van de deeltijdfactor tellen niet zonder meer alle uren mee die de werknemer bereikbaar moet zijn. De werkgever mag deze uren (fictief) bepalen door het percentage van het doorbetaalde loon te vermenigvuldigen met het totale aantal uren van de bereikbaarheidsdienst. Voorbeeld: een werknemer moet thuis gedurende acht uren bereikbaar zijn en ontvangt daarvoor € 50. Het normale uurloon van deze werknemer bedraagt € 12,50. De werkgever betaalt dus 50% van het loon (dat is het percentage van het doorbetaalde loon). De werkgever mag dan bij het bepalen van de deeltijdfactor rekening houden met (50% van acht uren =) vier gewerkte uren. Ik verwijs naar paragraaf 23.1.4 van het Handboek.

Artikel 8.4 Ploegendienst

Dit artikel definieert (het werken in) ploegendienst. Tevens bepaalt het artikel nadrukkelijk dat werknemers voor ploegendienst geen toeslag ontvangen. In situaties waarin zij ploegendienst op bijzondere uren verrichten gelden de toeslagpercentages voor het werken op bijzondere uren zoals vermeld in een ander artikel van de cao.

Voor de volledigheid informeer ik u dat toeslagen voor het werken op bijzondere uren, anders dan toeslagen voor ploegendiensten, ook voor de toepassing van de WVA tot het loon behoren. Ik verwijs naar paragraaf 23.1.3 van het Handboek.

Artikel 8.7 A la carte systeem van arbeidsvoorwaarden

Dit artikel bevat raamvoorschriften voor à la carte systemen van arbeidsvoorwaarden. Elke werknemer heeft het recht om arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uit te wisselen binnen de daartoe op ondernemingsniveau te treffen regelingen.

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 kunnen 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. Ik verwijs naar paragraaf 18.7 van het Handboek. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan 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 voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast. Ik verwijs naar het besluit van 28 januari 2011, nr. DGB2011/1M, Stcrt. nr. 2130.

Artikel 8.9 Reiskosten bij gebroken diensten

Volgens dit artikel heeft de werknemer bij gebroken diensten, waartoe hij overigens niet kan worden verplicht, recht op vergoeding van extra reiskosten, voor zover er kosten zijn gemaakt en er sprake is van een reiskostenvergoeding.

Woon- werkverkeer geldt als zakelijk verkeer. De maximale onbelaste vergoeding van zakelijke kilometers, ongeacht het vervoermiddel, bedraagt € 0,19 per kilometer. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 onbelast kunnen vergoeden. Indien de vergoeding boven dit bedrag uitstijgt is dit loon van de werknemer. De werkgever die de werkkostenregeling toepast mag dit echter als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte.

Als de werkgever de oude regeling (overgangsregeling) toepast, dan behoort de vergoeding boven de € 0,19 tot het loon. De werkgever kan een eindheffing toepassen of de loonheffingen inhouden. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Hoofdstuk 19 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten. Voor reizen met openbaar vervoer gelden bijzondere regels; ik verwijs naar paragraaf 19.2 van het Handboek. De paragrafen 19.3 tot en met 19.8 van het Handboek gaan, onder meer aan de hand van schema's, over reizen anders dan met openbaar vervoer. In paragraaf 19.9 staat dat, indien en voor zover sprake is van vervoer vanwege de werkgever, er geen mogelijkheid is om reiskosten onbelast te vergoeden. De paragrafen 19.10, 19.11 en 19.12 behandelen respectievelijk het verstrekken of vergoeden van (kosten van) parkeergelegenheid, de reiskosten voor periodiek gezinsbezoek en het tijdelijk ander vervoer bij wegwerkzaamheden.

Artikel 9.4 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel zal de werkgever binnen de fiscaal gestelde voorwaarden meewerken aan een verzoek van de werknemer om zijn vakbondscontributie uit zijn brutoloon te betalen.

In de werkkostenregeling behoort de vergoeding van vakbondscontributie tot het loon van de werknemer. De werkgever kan het aanwijzen als eindheffingsloon en onderbrengen in zijn vrije ruimte. Het

voorgaande betekent dat het wel door de werknemer uit zijn brutoloon kan worden betaald, maar dat het vervolgens belast wordt bij de werkgever met eindheffing tenzij de werkgever nog vrije ruimte heeft.

Bij de werkgever die de oude regeling toepast, behoort de vergoeding van de contributie niet tot het loon. Dat betekent dat de contributie uit het brutoloon van de werknemer kan worden betaald en vervolgens onbelast blijft. Ik verwijs naar paragraaf 18.11 van het Handboek en ook naar hetgeen ik hiervoor bij artikel 8.7 van de CAO heb vermeld.

Meer in het algemeen merk ik op dat een vergoeding van in een eerder jaar gemaakte kosten in beginsel tot het loon behoort. Dit is alleen anders als de werknemer in dat eerdere jaar al een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had en er dus enkel sprake is van een vertraagde uitbetaling. Bij een cafetariasysteem ontstaat een zodanig onvoorwaardelijk recht pas op het moment dat de werknemer zijn keuze daadwerkelijk aan zijn werkgever kenbaar maakt. Als de werknemer dat pas na de jaarwisseling doet kan - in de oude regeling - de werkgever de vakbondscontributie van het voorafgaande jaar niet meer onbelast vergoeden.

---0---