

> Postbus 5105 7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543  
Telefax  
Kenniscgroep CAO

Nederlands Horeca Gilde  
Postbus 111  
1000 AC AMSTERDAM

Datum  
23 april 2014

Uw kenmerk

Kenmerk  
TM140423-NHG

Betreft  
Beoordeling NHG CAO op fiscale aspecten

Geachte mevrouw ,

In mijn brief van 17 november 2009 heb ik uw Gilde geïnformeerd over fiscale aspecten van de CAO Nederlands Horeca Gilde zoals deze gold van 2009 tot en met 2013. In deze brief informeer ik u over de fiscale aspecten van de NHG-cao, zoals deze voor 2014 tot en met 2018 is overeengekomen.

Het belangrijkste doel van deze geactualiseerde boordeling is, onveranderd, de werkgevers zo goed mogelijk in staat stellen om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten.

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 2014, en is dus inclusief regels rondom de werkkostenregeling. 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.

Met vriendelijke groeten,

Belastingdienst/Kenniscgroep CAO  
de inspecteur  
namens deze

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2014, uitgave april (hierna: Handboek). In dit Handboek is zowel de regelgeving over de werkkostenregeling opgenomen als de oude regelgeving van de vrije vergoedingen en verstrekkingen, "de overgangsregeling". Indien de nummering van paragrafen van de werkkostenregeling en de overgangsregeling in het Handboek daartoe aanleiding geeft, verwijs ik in de rapportage eerst naar de werkkostenregeling en vervolgens naar de overgangsregeling.

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 de site van de Belastingdienst, [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl), met de zoekterm "cao-beoordelingen".

Met ingang van 1 januari 2011 is de werkkostenregeling ingevoerd. Dit is de nieuwe regeling van kostenvergoedingen en voorzieningen (verstrekkingen en het ter beschikking stellen van zaken) voor de werknemer. Hiertoe is de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) gewijzigd en zijn ook de uitvoeringsbepalingen herschreven. De nieuwe uitvoeringsbepalingen zijn vervat in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (hierna: URLB 2011). De Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van - in 2014 - 1,5% 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.

De werkgever kan in de jaren 2011 tot en met 2014 jaarlijks, aan het begin van het jaar, kiezen om de oude regelgeving (overgangsregeling) toe te passen. In dat geval hanteert hij de regelgeving zoals die luidde per 31 december 2010. Meer informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op de site van de Belastingdienst met de zoekterm "wkr".

## **Artikel 11      Maaltijdregeling**

Volgens deze bepaling zal de werkgever aan elke werknemer die zeven uur of langer aaneengesloten werkt ten minste een koffiemaaltijd verstrekken.

In de rubriek "veel gestelde vragen" op uw homepage wordt deze bepaling door middel van een vraag en antwoord als volgt toegelicht:

V: "Hoe hoog is de maaltijdvergoeding en is de werkgever verplicht deze te betalen?"

A: " U bent verplicht aan elke werknemer die minimaal 7 uur werkt tenminste een koffiemaaltijd te verschaffen. De NHG CAO laat de keuze vrij of u daarvoor een vergoeding vraagt of niet. Ook de hoogte van een eventuele vergoeding kunt u zelf in redelijkheid vaststellen. Er geldt wel een fiscale bijtelling, de maaltijd wordt door de belastingdienst beschouwd als loon in natura. De belastingdienst hanteert vaste bedragen voor een koude of een warme maaltijd die bij het bruto salaris van de werknemer worden opgeteld. U kunt deze bedragen vinden op de website van de belastingdienst. Indien de medewerker geen gebruik maakt van de mogelijkheid een maaltijd te gebruiken en hiervoor zelf zorg wil dragen, dan kan het forfaitaire bedrag achterwege blijven op de salarisstroom. Wij raden u aan hiervan wel een aantekening te maken in het personeelsdossier. "

Het hierboven vermelde antwoord is in fiscaal opzicht correct. Voor de volledigheid informeer ik u aanvullend dat een werkgever een eventuele eigen bijdrage van de werknemer op de bijtelling in mindering mag brengen. Dit kan overigens niet tot een negatieve bijtelling leiden. Voor meer informatie verwijs ik naar paragraaf 20.3.1 / 27.23 van het Handboek.

#### **Artikel 24 Jubileumuitkering**

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer bij een 25-jarig en een 40-jarig dienstverband één respectievelijk twee bruto maandsalarissen.

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 25 Pensioen**

Volgens dit artikel geldt een pensioenregeling vergelijkbaar met Pensioenfonds Horeca en Catering.

Voor de volledigheid merk ik op dat ik de pensioenregeling niet heb beoordeeld.

#### **Artikel 27 Overlijdensuitkering**

Volgens deze bepalingen hebben de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer recht op een overlijdensuitkering.

Deze uitkering is vrijgesteld. Ik verwijs naar de 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek.

#### **Artikel 30 Scholing**

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op vergoeding van opleidingskosten, reiskosten en loonverzuim. Als de werknemer het dienstverband tijdens de duur van de opleiding verbreekt geldt een terugbetalingsverplichting.

De vergoeding voor loonverzuim behoort tot het loon. De vergoeding voor opleidings- en reiskosten vormt onder voorwaarden geen 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 4.10.2 en 20.1.5 / 27.38 van het Handboek. Zie ook onderdeel 5 van het besluit van 18 september 2013, nr. BLKB2013/0799M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0033939/>).

#### **Artikel 31 Stages**

Volgens dit artikel zullen de CAO-partijen zich gezamenlijk inspannen om een actief beleid te ontwikkelen voor het creëren van stageplaatsen en het onderhouden van contacten met de diverse opleidingsinstituten. De stagevergoeding zal conform de richtlijnen van de opleidingsinstituten zijn.

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 Ouderschapsverlof**

Dit artikel regelt het recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dat onbetaald verlof bedraagt volgens de CAO een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden over de helft de arbeidsduur per week, dan wel drie maanden over de volledige arbeidsduur.

Voor wat betreft de premies werknemersverzekeringen wijs ik u voor de volledigheid op de artikelen 6 lid 2 van de WAO en de ZW. Volgens deze bepalingen is de werknemer die niet werkt en die niet tenminste de helft van zijn normale loon van de werkgever geniet, niet verzekerd.