

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543

ANKO/Brancheplatform
Postbus 212
1270 AE HUIZEN

Kennisgroep CAO

Datum
17 april 2015

Uw kenmerk

Kenmerk
TM150417-ANKO

Betreft
Beoordeling CAO 2014-2016 op fiscale aspecten

Geachte mevrouw ,

Via de website van ANKO heb ik kennisgenomen van de CAO voor het Kappersbedrijf, zoals die voor de periode van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016 overeen is gekomen.

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 ontleen 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. Als 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

CAO voor het Kappersbedrijf 2014-2016

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2015, uitgave januari (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. Het overgangsrecht van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

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 aan zijn werknemers geven. 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").

Artikel 2.4 Boete bij onregelmatige beëindiging arbeidsovereenkomst

Letter h van dit artikel verplicht de werkgever of de werknemer die de arbeidsovereenkomst eenzijdig onregelmatig beëindigt, tot het betalen van een boete ter grootte van een maandloon.

Een dergelijke boete van de werkgever aan de werknemer vormt loon (uit vroegere dienstbetrekking). Een dergelijke boete van de werknemer aan de werkgever vormt negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 3.1 Maaltijd bij lange werkdag

Volgens letter b van dit artikel heeft de werknemer die langer dan acht uren moet werken recht op een eenvoudige maaltijd op kosten van de werkgever.

Een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd behoort tot het loon.

In twee situaties kan een werkgever een maaltijd onbelast vergoeden of verstrekken:

- a) de maaltijd is onderdeel van de kosten van tijdelijk verblijf (bijvoorbeeld bij dienstreizen), of
- b) de maaltijd heeft een meer dan bijkomstig zakelijk karakter (bijvoorbeeld bij overwerk).

Paragraaf 20.1.3 van het Handboek gaat nader op deze situaties in.

Als de maaltijd tot het loon behoort geldt de waarde in het economische verkeer. Voor maaltijden in bedrijfskantines geldt een normbedrag van € 3,20 per maaltijd. Ik verwijs naar paragraaf 20.3.1 van het Handboek.

Artikel 4.11 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel heeft de werknemer recht op het ruilen van bruto looncomponenten voor een netto vergoeding van door hem betaalde vakbondscontributie.

Met ingang van 2015 is toepassing van de werkkostenregeling verplicht en behoort de vergoeding van vakbondscontributie steeds tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 4.12 WGA-premie

Dit artikel bepaalt dat de werkgever de helft WGA-premie op de werknemer zal verhalen voor zover deze premie meer dan 0,59% bedraagt.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 5.6.9 van het Handboek.

Artikel 4.13 Inhuurkrachten

Dit artikel heeft betrekking op inhuurkrachten zoals uitzendkrachten en werknemers in dienst van payroll-organisaties.

Dergelijke inhuurkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau of de payroll-organisatie) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. De uitlener 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 inhuurkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid vrijwaren 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 5.1 Terugbetaling vakantiegeld

Volgens letter b van dit artikel mag de werkgever, als de werknemer het dienstverband zelf beëindigt, het teveel betaalde vakantiegeld op het loon inhouden.

Bij verrekening van teveel betaald vakantiegeld is sprake van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 5.7 Extra reiskosten trainingen

Volgens letter a van dit artikel vergoedt de werkgever de eventuele extra reiskosten die de werknemer moet maken om aan een training deel te nemen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 5.9 van de cao.

Artikel 5.8 Verplichte evenementen buiten werktijd

Volgens dit artikel vergoedt de werkgever alle kosten die de werknemer voor dergelijke evenementen moet maken, inclusief de reiskosten.

Voor wat betreft de reiskosten verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 5.9 van de cao. Ten aanzien van eventuele verblijfskostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 5.9 Reiskosten woon-werkverkeer

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding van de reiskosten van woon-werkverkeer.

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. Hoofdstuk 21 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 21.2 van het Handboek.

Artikel 5.10 Bedrijfskleding

Volgens dit artikel moet de werkgever, als hij wil dat de werknemer tijdens het werk voorgeschreven, uniforme kleding draagt, de aanschafkosten daarvan dragen.

Een vergoeding voor kleding of de waarde van verstrekte of ter beschikking gestelde kleding behoort tot het loon. Dit geldt ook voor de onderhoudskosten van deze kleding. De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon aanwijzen. Voor de waardering van verstrekte of ter beschikking gestelde kleding verwijs ik naar paragraaf 4.5 van het Handboek.

Kleding die in fiscaal opzicht als werkkleding kwalificeert behoort niet tot het loon. Van dergelijke werkkleding is, kort gezegd, sprake bij:

- a) ter beschikking gestelde kleding die (gedeeltelijk) op de werkplek wordt gedragen en die tevens
- of (bijna) alleen geschikt is om tijdens het werk te dragen;
 - of één of meer duidelijk zichtbare aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken met een oppervlakte van samen tenminste 70 cm² per kledingstuk;
 - of aantoonbaar op de werkplek achterblijft;
 - of een uniform of overall is.
- b) door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding die
- de werknemers (vooral) tijdens werktijd op basis van het arboplan van de werkgever moeten dragen
 - en waarvoor de werknemer geen eigen vergoeding verschuldigd is.

Als de werkkleding onbelast is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin tevens een stroomschema is opgenomen.

Artikel 5.11 Handgereedschap

Volgens dit artikel zorgt de werkgever voor de aanschaf en voor het onderhoud van het handgereedschap. In de cao is geregeld dat het gereedschap binnen het bedrijf blijft, tenzij de werknemer het gereedschap nodig heeft voor, kortgezegd, zijn (verdere) ontwikkeling.

Deze voorziening behoort, gezien haar omschrijving in de cao, niet tot het loon. Voor de volledigheid verwijs ik naar paragraaf 20.1.8 van het Handboek.

Artikel 5.12 Stagiairs

Dit artikel geeft de stagiair recht op een - bruto - onkostenvergoeding. Deze vergoeding loopt op van € 25 per dag voor een 1^e jaars stagiair tot € 40 per dag voor een 3^e jaars stagiair.

Deze vergoeding behoort, zoals de term bruto eigenlijk al aangeeft, integraal tot het loon. Voor de volledigheid verwijs ik naar paragraaf 16.10 van het Handboek en naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Artikel 6.1 Opleidingsbudget

Volgens dit artikel stelt de werkgever tussen 1 januari 2015 tot 1 juli 2016 een individueel opleidingsbudget van € 200 aan de werknemer ter beschikking. De werknemer kan vrij over dit budget beschikken voor het volgen van vaktechnische opleidingen en cursussen.

De fiscale gevolgen van het toekennen van het budget zijn afhankelijk van het beheer. Aanwending van het budget leidt in beginsel tot loon, tenzij de werkgever aan kan tonen dat sprake is van een vrijstelling. Voor de toepassing van de Wet LB ligt de bewijslast dat aanwending van het budget niet tot loon leidt bij de werkgever en niet bij de werknemer. Fiscaal kan een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten alleen dan onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had.

Artikel 6.8 Terugbetaling cursuskosten

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om, als de werknemer het dienstverband beëindigt, hem de kosten van managementcursussen gedeeltelijk te laten terugbetalen.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt behoren, voor zover 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, 20.1.4 en 20.1.5 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 6.10 Loopbaancheck

Volgens dit artikel heeft elke werknemer die minimaal drie jaar in de branche werkzaam is, eens in de drie jaar recht op een loopbaancheck. De werknemer kan, voor deze check en de daaruit voortvloeiende cursussen of opleidingen, maximaal € 750 bij het O&O-fonds declareren. Of het O&O-fonds zo'n declaratie honoreert hangt mede af van de uitputting van het (totaal)budget.

Loopbaancheck

Een loopbaancheck - als zodanig - behoort tot het loon, tenzij die check deel uitmaakt van een voorziening waar een gerichte vrijstelling voor geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de check integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.4 respectievelijk 20.1.5 van het Handboek).

In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de inspecteur.

Cursussen of opleidingen

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een cursus 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 beroeps- en studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.4 en 20.1.5 van het Handboek. Tevens verwijs ik nadrukkelijk naar de fiscale aspecten bij artikel 6.1 van de cao.

Inhoudingsplicht

Indien de loopbaancheck of de vergoeding van cursussen of opleidingen tot het loon behoort is de werkgever inhoudingsplichtig en niet het O&O-fonds. Voor zover sprake is van loon moet het fonds de werkgever informeren zodat de werkgever daarover loonheffing kan inhouden en afdragen dan wel zijn vrije ruimte kan benutten. Uitsluitend voor zover géén sprake van loon is kan de betaling, althans in fiscaal opzicht, volledig buiten het zicht van de werkgever plaatsvinden.

Als de werkgever forse risico's wil vermijden doet hij er dus verstandig aan zich te vergewissen dat O&O-fonds eventuele betalingen aan werknemers fiscaal correct behandelt.

Artikel 7.9 Te veel genoten vakantiedagen

Dit artikel geeft de werkgever het recht om bij de beëindiging van het dienstverband teveel genoten vakantiedagen te verrekenen.

Bij verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is sprake van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.