



FCB Dienstverleners in
Arbeidsmarktvraagstukken

Grote Ondernemingen
Kennisgroep cao
Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Datum
5 januari 2021

Team
Unit 2 non profit

Onze referentie
2020-527

Betreft: Beoordeling cao Kinderopvang 1 januari 2020 – 30 juni 2021

Geachte heer,

In het besluit van 24 juli 2020, nr. 31869, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2021. In het besluit van 24 september 2020, nr. 45421, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de gewijzigde bepalingen van de cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2021.

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 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 2020. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus – kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking. Uiteraard kunt u ook contact met mij opnemen. U kunt mij bereiken op bovengenoemd telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2020 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep cao
Kantoor Amsterdam

Datum
5 januari 2021

Onze referentie
2020-527

1.1 Begrippenlijst

In onderdeel k staat vermeld wat onder het begrip medewerker moet worden verstaan. Een aantal personen zijn volgens deze cao geen medewerker.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek.

3.3/9.9 De kosten van de Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)/ Vergoeding van de VOG

Volgens artikel 3.3 vergoedt de werkgever voor nieuwe medewerkers de kosten van een VOG. Artikel 9.9 zegt dat als de student een VOG nodig heeft, de werkgever deze kosten vergoedt.

Een vergoeding voor een VOG voor de dienstbetrekking is met ingang van 2020 gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.11 van het Handboek.

3.6 Schorsen en op non-actief stellen

Volgens lid 1 onderdeel e vergoedt de werkgever de kosten als de medewerker ten onrechte geschorst is en hiervoor kosten heeft moeten maken.

Een vergoeding voor rechtsbijstand behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Ook het niet gebruik maken van een verhaalsrecht kan loon zijn. Onder bijzondere omstandigheden kan dit anders liggen. De terugbetaling van een belaste vergoeding kan negatief loon zijn (zie paragraaf 4.9 van het Handboek). Een werkgever die twijfelt over de fiscale gevolgen van de vergoeding of de terugbetaling daarvan kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur. De werkgever kan de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon (zie paragraaf 4.2 van het Handboek over de gebruikelijkheidstoets).

4.2/4.5 Werkdagen en werktijden/De jaarurensystematiek

Als de werkgever geen jaarurensystematiek hanteert, betaalt hij extra gewerkte uren uit in geld of compenseert hij in vrije tijd. De werknemer kan de extra gewerkte uren storten in zijn levensloopregeling.

De vergoeding van de extra gewerkte uren behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als sprake is van overwerk, dan behoort de vergoeding voor het overwerk (het regulier uurloon met de toeslag voor overwerk) ook tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever de extra gewerkte uren in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met de aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Per 1 januari 2012 is het niet meer mogelijk om deelnemer te worden aan een levensloopregeling. Bestaande deelnemers kunnen onder voorwaarden gebruik maken van overgangsrecht. Ik verwijs voor een uitvoerige toelichting naar hoofdstuk 22 van het Handboek.

5.10 Pensioenregeling en pensioenpremie

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep cao
Kantoor Amsterdam

5.1/5.11 Het salaris bepalen/Het vitaliteitsbudget van de medewerker (vervalt per 1 juli 2020)

Tot 1 juli 2020 ontvangt de werknemer een bijdrage van 0,4% van het maandsalaris van de werkgever voor het vitaliteitsbudget. Per 1 juli 2020 vervalt het vitaliteitsbudget en wordt de bijdrage kostenneutraal opgenomen in de salarisschalen.

Datum
5 januari 2021

Onze referentie
2020-527

De werkgeversbijdrage aan het vitaliteitsbudget behoort tot het loon voor de loonheffingen.

5.12 Doorbetaling van het salaris als de medewerker ziek of arbeidsongeschikt is

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing.

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. Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3, 7.3.2 en 7.6 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, bedraagt de werkgeversheffing Zvw 6,70%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,70% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,45%. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2.2 en 16.21 van het Handboek.

5.13 PAWW-bijdrage en PAWW-uitkering

De werknemer betaalt een eigen bijdrage voor de Private Aanvulling op de WW (3^e WW-jaar) en WGA (PAWW). De PAWW-bijdrage komt in mindering op het brutosalaris van de werknemer.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

5.14 Fietsenplan

De werkgever en werknemer kunnen afspreken om een deel van de beloning te gebruiken voor een fietsenplan.

De vergoeding voor een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 21.7 van het Handboek.

5.15 Bijdrage vakbond en beroepsorganisatie

De werknemer kan tegen inlevering van een deel van het bruto salaris een vergoeding voor de contributie van vak- en beroepsorganisaties ontvangen.

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

6.3 Jubileumtoeslag

In dit artikel staan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een jubileumtoeslag en de hoogte van de jubileumtoeslag bij de verschillende dienstjaren.

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. Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Voor het bepalen van de dienstduur mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gezien gebruikelijk is, kan de werkgever ook de dienstduur meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern. Er zijn werkgevers die de dienstduur berekenen door uit te gaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. Dit volgt de Belastingdienst als u hierbij een bestendige gedragslijn hebt, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en u dit desgevraagd aannemelijk maakt. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

6.4 Bijdrage zorgverzekering

De werkgever betaalt mee aan de zorgverzekering van werknemers uit specifieke functieschalen. Als de werknemer een aanvullende zorgverzekering heeft, dan betaalt de werkgever hieraan mee.

De tegemoetkoming in de premie voor een (aanvullende) zorgverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze tegemoetkoming eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs u naar paragraaf 19.1.1 van het Handboek.

6.5 Vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer

Als de werkgever geen regeling voor vergoeding reiskosten woon-werkverkeer op ondernemingsniveau heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling 'reiskosten woon-werkverkeer' die in bijlage 6 van de cao staat.

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 gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten 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 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

6.6 Vergoeding voor dienstreizen

Als de werkgever geen regeling vergoeding reiskosten en verblijfkosten voor dienstreizen op ondernemingsniveau heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling 'vergoeding reiskosten' die in bijlage 6 van de cao staat.

Voor de vergoeding van de reiskosten verwijs ik naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 6.5. Voor de vergoeding die de werknemer aan de werkgever betaalt voor

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep cao
Kantoor Amsterdam

Datum
5 januari 2021

Onze referentie
2020-527

het privégebruik van een ter beschikking gestelde auto, verwijs ik naar paragraaf 21.3.7 van het Handboek.

De vergoeding van kosten van dienstreizen is als vergoeding van kosten van tijdelijk verblijf gericht vrijgesteld. Dit geldt ook voor de maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar de paragrafen 20.1.1 en 20.1.2 van het Handboek.

6.7 Vergoeding voor verhuiskosten

Als de werkgever geen regeling vergoeding verhuiskosten en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing op ondernemingsniveau heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling 'vergoeding verhuiskosten en vergoeding reiskosten woon-werkverkeer bij verhuizing' die in bijlage 6 van de cao staat.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

6.8 Vergoeding voor telefoonkosten

Als de werkgever geen regeling voor vergoeding van telefoonkosten op ondernemingsniveau heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling 'telefoonkostenvergoeding' die in bijlage 6 van de cao staat.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van een mobiel communicatiemiddel is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

6.9 Vergoeding voor thuiswerk en telewerk

Als de werkgever geen regeling voor vergoeding van thuiswerk en telewerk op ondernemingsniveau heeft ingevoerd, geldt de standaardregeling 'thuiswerk/telewerk' die in bijlage 6 van de cao staat.

Bij een voorziening in de werkruimte in de woning van uw werknemer geldt een onderscheid tussen arbovoorzieningen en niet-arbovoorzieningen.

Bij arbovoorzieningen gaat het om voorzieningen die voortvloeien uit de arbovoorschriften die passen binnen uw arbeidsomstandighedenbeleid. Deze voorzieningen vallen onder de gerichte vrijstellingen. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Bij niet-arbovoorzieningen kwalificeert de werkruimte alleen als werkplek als de werkgever aan kan tonen dat aan elk van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de ruimte is een zelfstandig gedeelte van de woning;
- waarover alleen de werkgever op basis van een reële (zakelijke) huurovereenkomst beschikt;
- waarin de werknemer feitelijk werkzaamheden verricht.

Onder een aantal specifieke voorwaarden zijn bepaalde niet-arbovoorzieningen voor een werkplek in de woning van de werknemer gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.8 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep cao
Kantoor Amsterdam

Datum
5 januari 2021

Onze referentie
2020-527

7.3 Verlofbudget

Dit artikel beschrijft de mogelijkheden die werkgever en werknemer hebben met het bovenwettelijk vakantieverlof van 66 uur. Als de medewerker vanuit het verleden recht heeft op meer dan 210 uur vakantieverlof per jaar, dan voegt werkgever deze extra uren aan het verlofbudget toe. Op grond van het derde lid kan de werkgever uiterlijk 1 januari van het kalenderjaar besluiten om collectief 26 uren van het verlofbudget uit te betalen in de maand december.

De uitbetaling van de extra verlofuren behoort tot het loon voor de loonheffingen. Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

9.2 Bijscholing

Volgens dit artikel betaalt de werkgever de kosten van de scholingsactiviteiten, evenals de tijd die de scholingsactiviteiten kosten.

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 (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

9.4 Vergoeding voor een EVC-procedure

Als een medewerker ten behoeve van een specifieke functie een EVC-procedure heeft gevolgd om te voldoen aan de kwalificatie-eis, dan vergoedt de werkgever de kosten voor de EVC-procedure.

Uitgaven en verstrekkingen voor het volgen van een procedure Erkenning verworven competenties zijn studiekosten. Vergoedingen en verstrekkingen in verband met deze procedure zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.4 van het Handboek.

9.7 Stagevergoeding voor studenten

In dit artikel zijn de voorwaarden benoemd wanneer een student een stagevergoeding van de werkgever ontvangt.

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. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

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

Grote Ondernemingen

Kennisgroep cao
Kantoor Amsterdam

Datum

5 januari 2021

Onze referentie

2020-527