



FCB Dienstverleners in
Arbeidsmarktvragestukken

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

20 januari 2022

Onze referentie

Cao kinderopvang

Betreft: Beoordeling cao Kinderopvang 1 juli 2021 – 1 januari 2023

Geachte,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Kinderopvang voor Kindercentra en Gastouderbureaus, zoals deze voor de periode 1 juli 2021 tot 1 januari 2023 is overeengekomen.

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 ontleen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar de website van de Belastingdienst (zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>).

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2021. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

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 2021 (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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

20 januari 2022

Onze referentie

Cao kinderopvang

1 Algemeen

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. De arbeidsovereenkomst

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 22.1.11 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. Aantal uren, werkdagen en werktijden

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 uren die de werknemer niet in hetzelfde kalenderjaar gebruikt kan hij tot een bepaald maximum aan het levensfasebudget toevoegen.

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 zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van honderd weken. De doorbetaling tijdens

vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

5. Beloning

5.10 Pensioenregeling en pensioenpremie

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Datum

20 januari 2022

Onze referentie

Cao kinderopvang

5.11 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, 9.3.2 en 9.6 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, bedraagt de werkgeversheffing Zvw 7,00%. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 7,00% 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 5,75%. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

5.12 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 21.1.4 van het Handboek.

5.13 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 23.7 van het Handboek.

Overigens hangt het van de feitelijke afspraken tussen de werkgever en de werknemer af welke fiscale gevolgen een dergelijk plan heeft.

5.14 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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

5.15 Uitkering als de medewerker overlijdt

Naast het salaris betaalt de werkgever een overlijdensuitkering aan de erfgename bij het overlijden van de werknemer.

Datum

20 januari 2022

Onze referentie

Cao kinderopvang

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

6 Toeslagen en vergoedingen

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 21.2.1 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 9.3.6 van het Handboek.

Voor het bepalen van de diensttijd 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 diensttijd meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern. Er zijn werkgevers die de diensttijd 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 21.2.1 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 21.1.1 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 23 van het

Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

6.6 Vergoeding voor dienstreizen

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

Datum

20 januari 2022

Onze referentie

Cao kinderopvang

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 het privégebruik van een ter beschikking gestelde auto, verwijs ik naar paragraaf 23.3.7 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 22.1.1 en 22.1.2 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 22.1.5 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 22.1.7 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. De gerichte vrijstelling ziet vanaf 2022 uitsluitend nog op voorzieningen die direct samenhangen met verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 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 22.2.8 van het Handboek.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

20 januari 2022

Onze referentie

Cao kinderopvang

7. Vakantie, verlof, arbeid en zorg

7.3 Verlofbudget

Dit artikel beschrijft de mogelijkheden die werkgever en werknemer hebben met het bovenwettelijk vakantieverlof van 66 uur. Op grond van het derde lid kan de werkgever besluiten om collectief 26 uren van het verlofbudget uit te betalen.

De uitbetaling van de extra verlofuren behoort tot het loon voor de loonheffingen.

7.4 Levensfasebudget

Dit artikel geeft aan welke en hoeveel uren de werknemer aan het levensfasebudget kan toevoegen. Daarnaast beschrijft dit artikel voor welke doelen de werknemer verlof uit het levensfasebudget kan opnemen.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU).

In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 26.7 van het Handboek.

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof (nb. De levensloopregeling bestaat in 2022 niet meer). Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van honderd weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof direct voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU.

Echter, bij *samenloop* van bovenbedoelde verlofsoorten met een *seniorenregeling* kan wél een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

9. Mogelijkheden voor instroom, loonbaanontwikkeling en professionalisering

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

9.2 Scholing

Volgens dit artikel betaalt de werkgever de kosten van de scholingsactiviteiten die nodig zijn om het werk te kunnen doen.

Datum

20 januari 2022

Onze referentie

Cao kinderopvang

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 verwijst ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

9.4 Vergoeding voor een EVC-procedure

Als een medewerker voor 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 EVC-procedure zijn studiekosten. Vergoedingen en verstrekkingen in verband met deze procedure zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijst naar paragraaf 22.1.4 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 verwijst naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijst naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

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