

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 18500, 3501 CM UTRECHT

Koninklijke Horeca Nederland
Postbus 566
3440 AN WOERDEN

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
8 augustus 2018

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling CAO KHN
Horeca 2018 - 2019

Betreft: CAO KHN Horeca 1 januari 2018 – 31 december 2019

Geachte heer/mevrouw,

In november 2017 is een nieuwe cao overeengekomen tussen werkgevers en personeel in de horeca voor de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019. 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 2018. 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 bovenvermeld 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.

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 31 mei 2018 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Mijn beoordeling sluit aan bij de opbouw van de cao tekst. Per thema geef ik mijn opmerkingen.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
8 augustus 2018

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling CAO KHN
Horeca 2018 - 2019

Thema 1 Mijn werk

In de artikelen 1.2 en 1.5 van de cao staan definities van de begrippen "werkgever" en "werknemer". De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

In artikel 1.13 is het begrip "stagiair" gedefinieerd. 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/>).

Thema 2 Mijn arbeidsovereenkomst

In de artikelen 2.5 tot en met 2.11 staan bepalingen over onder meer de arbeidsovereenkomst, de proeftijd en de opzegtermijn. Voor de volledigheid wijs ik hierbij op een aantal aandachtspunten bij de aanvang en het einde van de dienstbetrekking.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.1 en 2.2 van het Handboek.

Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik ook op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 en paragraaf 15.2 van het Handboek).

Volgens artikel 2.12 mag de werkgever bij de eindafrekening van het dienstverband het eventueel wegens min-uren te veel uitbetaalde loon verrekenen. Bij verrekening in geld van te weinig gewerkte uren is sprake van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Uit artikel 2.14 blijkt dat werkgevers bedrijfsmiddelen en bedrijfskleding ter beschikking kan stellen. Hierover merk ik het volgende op:

Arbovoorzieningen

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

(Werk)kleding

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.
- Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld 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 ook een stroomschema is opgenomen.

Thema 4 Mijn functie en beloning

In het zesde lid van artikel 4.4 staat dat de werknemer in aanmerking kan komen voor scholing, training etc. 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.

Thema 5 Mijn ontwikkeling

In artikel 5.1 is het ontwikkelingsbudget beknopt uitgewerkt. Het lijkt om een collectief budget te gaan, waarop de individuele werknemer niet direct rechten aan kan ontlenen. De toekenning van een dergelijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 20.1 van het Handboek.

Voor de overige artikelen binnen dit thema over leerlingen en stagiairs verwijs ik naar mijn eerdere opmerking over stagiairs onder thema 1.

Thema 6 Mijn keuze

In thema 6 staat een zogenoemde cafetarieregeling beschreven. Hierover merk ik het volgende op.

Uitruil arbeidsvoorwaarden en fiscale faciliteiten (algemeen)

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
8 augustus 2018

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling CAO KHN
Horeca 2018 - 2019

Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
8 augustus 2018

Onze referentie
KG CAO/Beoordeling CAO KHN
Horeca 2018 - 2019

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte. Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 24 november 2017, nr. 2017-126948 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335/>).

Vergoeding contributie vakbond

In het derde lid van artikel 6.1 is de mogelijkheid opgenomen tot het uitruilen van de vakbondscontributie. De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Thema 7 Mijn vitaliteit

Bij ziekte houdt de werkgever (behoudens uitzonderingen) een wachtdag in.

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet breekt met de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoepassing en het maximumpremieloon.

Artikel 7.2 regelt de loondoorbetaling bij ziekte. Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

Bijlagen: voorbeelden arbeidsovereenkomst

In de bijlagen behorende bij de cao zijn voorbeelden van arbeidsovereenkomsten opgenomen. Ik merk hierover op dat afhankelijk van de arbeidsovereenkomst een hoog of laag sectorpremiepercentage geldt. De werkgever gebruikt standaard het hoge percentage. Alleen in bepaalde gevallen hanteert de werkgever het lage percentage. Voor meer informatie over toepassing van de sectorpremie verwijs ik naar paragraaf 5.3 van het Handboek.