

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Kenniscgroep CAO

Actor Bureau voor sectoradvies

Datum
28 februari 2017

Stationsweg 1
3445 AA WOERDEN

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
Cao Kunsteducatie 2016

Geachte heer,

In het besluit van 19 december 2016, UAW Nr. 11826, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Kunsteducatie 2016 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2016.

Deze bepalingen 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 2016. 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.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kenniscgroep CAO
namens de inspecteur

ON 660 - 1Z*1ED

Bijlage

Cao Kunsteducatie 2016

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 oktober 2016 (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").

Artikel 2:3 Detachering

Ingevolge dit artikel kan de werkgever bij leegstand bepalen dat een werknemer/docent voor de uren van de leegstand wordt gedetacheerd bij een collega-organisatie binnen een reisafstand van 45 minuten. Indien sprake is van extra reistijd ten opzichte van de bestaande situatie wordt deze extra reistijd gerekend als werktijd.

De vergoeding voor de reistijd behoort tot het loon.

Artikel 2:5 Verklaring omtrent gedrag

Ongeacht de rechtspositionele basis waarop hij werkzaam is, is een werkende gehouden desgevraagd voor aanvang van zijn werkzaamheden een recente, originele verklaring omtrent het gedrag te overleggen. De organisatie vergoedt de kosten van de verklaring.

Een vergoeding voor een verklaring omtrent gedrag (VOG) behoort tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 4:3 Eindejaarsuitkering

Dit artikel vermeldt onder meer dat de werkgever op verzoek van de werknemer een bijdrage verstrekt van 2% van het in het jaar feitelijk verdiende totale brutojaarsalaris inclusief vakantietoeslag en deze stort op de door de werknemer afgesloten levensloprekening. Deze bijdrage wordt in mindering gebracht op de hoogte van de eindejaarsuitkering.

De eindejaarsuitkering behoort tot het loon. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

De storting van de bijdrage op de levensloprekening behoort niet tot het loon voor de loonbelasting/ volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen en de Zvw. Ik verwijs naar paragraaf 7.1 en hoofdstuk 22 van het Handboek.

Artikel 4:4 Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

- Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

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. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs

naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

- Volledige arbeidsongeschiktheid.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 4:7 Vergoeding woon-werkverkeer

Artikel 4:8 Vergoeding dienstreizen

Deze artikelen bevatten een regeling voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen.

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 onbelaste vergoeding 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 onbelast kunnen vergoeden. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het 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.

Artikel 4:10 Compensatie voor arbeid op zaterdag en zondag

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer in salarisschaal 1 tot en met 7 voor gewerkte uren op zaterdag na 13.00 uur een compensatietoeslag in vrije tijd van 25% van deze gewerkte uren; elke werknemer ontvangt voor gewerkte uren op zondag en op de landelijk erkende feestdagen een compensatietoeslag in vrije tijd van 25% van deze gewerkte uren. De werkgever kan deze compensatie in vrije tijd omzetten in een financiële toeslag.

Als de werkgever toeslagen op het loon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met 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. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 4:12 WGA-premie

Werkgever en werknemer betalen ieder de helft van de voor enig jaar door de overheid vastgestelde WGA-flex en WGA-vast premie.

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 6:2 Opleiding op verzoek van werknemer

Ingevolge dit artikel zegt de werkgever, indien hij van mening is dat de studie mede in het belang is van de organisatie of de sector kunsteducatie, voor aanvang van de opleiding schriftelijk toe aan de werknemer welke kosten de werknemer vergoed krijgt. De benodigde tijd, boeken, lesmateriaal en reiskosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

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, zijn, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, vrijgesteld. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 6:3 Opleiding op verzoek van werkgever

Dit artikel vermeldt onder meer dat de werkgever de werknemer een aanwijzing kan geven om een opleiding te volgen als dit volgens de werkgever voor de uitvoering van de taak van de werknemer nodig is. De werkgever neemt de kosten van de opleiding volledig voor zijn rekening.

Ik verwijs naar hetgeen ik bij artikel 6:2 heb vermeld.

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot € 0,19 per kilometer. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen. Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon.

Artikel 6:4 Terugbetaling van studiekosten

De werknemer moet de ontvangen vergoeding volledig terugbetalen indien hij tijdens de opleiding of binnen één jaar na beëindiging van de opleiding het dienstverband opzegt. Hij dient de vergoeding voor 50% terug te betalen als hij binnen twee jaren na het einde van de opleiding het dienstverband vrijwillig opzegt.

Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die is vrijgesteld, komt niet in mindering op het loon. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 6:5 Toekomstgericht opleiden

Werknemers hebben in het kader van toekomstgericht opleiden het recht op een jaarlijks opleidingsbudget van 0,5% van het feitelijk bruto jaarsalaris met een minimumopbouw van € 250 per jaar. Het budget wordt maandelijks opgebouwd en de werknemer kan in overleg met de werkgever een beroep doen op het budget. Het opgebouwde budget of het restant ervan vervalt vier jaar na afloop van het kalenderjaar waarin het is opgebouwd. Als de beoogde opleiding duurder is dan het opgebouwde budget, heeft de werknemer het recht om, in overleg met de werkgever aanspraak te doen gelden op het

budget van de komende vier jaar.

Bij het einde van een dienstverband vervalt het resterende budget van de werknemer. Uitbetaling van het resterende budget en verrekening van gebruikt toekomstig budget vindt in enkele uitgezonderde situaties plaats.

Het budget voor toekomstgericht opleiden is loon op het moment dat het wordt aangewend. De werknemer kan pas na overleg met de werkgever over het budget beschikken. De werkgever kan dit loon voor werknemers aanwijzen als eindheffingsloon en gebruik maken van de gerichte vrijstelling. Voor betalingen aan ex-werknemers geldt dat sprake is van loon voor de loonheffingen van de ex-werknemer zelf. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 7:1 Algemeen

Volgens het derde lid is de werknemer verplicht tot een zorgvuldig beheer van de aan hem toevertrouwde zaken. Indien de werkgever schade leidt vanwege onzorgvuldig beheer door de werknemer, kan de werkgever de werknemer aansprakelijk stellen.

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon.

Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden is in beginsel sprake van loon.

Artikel 7:10 Verzekering van instrumenten/gereedschappen

De werkgever draagt zorg voor verzekering van instrumenten en gereedschappen van de werknemer die deze op verzoek van de werkgever gebruikt en transporteert.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap en instrumenten 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.

Dit geldt op grond van de wetsgeschiedenis eveneens voor de kosten van verzekering van gereedschappen en instrumenten mits deze noodzakelijk zijn voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. De gerichte vrijstelling bedraagt niet meer dan de werkelijke kosten van deze verzekering.

Voor een nadere toelichting van het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek.

Artikel 13C:7 Bevordering in- en externe mobiliteit

Ingevolge dit artikel stelt de werknemer, indien hem (gedeeltelijk) ontslag is aangezegd in het kader van een reorganisatie, in overleg met de werkgever een mobiliteitsplan op. Onderdelen van een mobiliteitsplan kunnen onder meer zijn: een loopbaanscan en outplacement.

Een loopbaanscan behoort tot het loon, de werkgever kan deze aanwijzen als eindheffingsloon. Indien

die scan deel uitmaakt van een voorziening waar een gerichte vrijstelling voor geldt is de scan zelf ook vrijgesteld. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 respectievelijk 20.1.4 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 13C:8 Aanvulling reiskosten

Indien de werknemer een functie of werkzaamheden elders accepteert waarvan de reistijd enkele reis de anderhalf uur overschrijdt, ontvangt hij een aanvullende reiskostenvergoeding voor zover de nieuwe werkgever hier niet al in voorziet. De vergoeding met een maximum van één jaar, wordt achteraf voor de hele periode berekend en in één bedrag betaald.

Alleen de werkgever kan reiskosten gericht vrijgesteld vergoeden. Uitbetaling van reiskosten door ex-werkgevers over reizen die de (vroegere) werknemer maakt na afloop van het dienstverband behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.