Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 58944, 1040 EE AMSTERDAM

Actor Bureau voor sectoradvies

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
20 april 2021

Onze referentie
2021-501 cao kunsteducatie

Betreft: Beoordeling cao Kunsteducatie 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2021

Geachte heer, mevrouw,

In het besluit van 25 mei 2020, nr. 24394, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao Kunsteducatie algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2021.

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 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 doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 april 2021

Onze referentie
2021-501 cao kunsteducatie

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 april 2021

Onze referentie
2021-501 cao kunsteducatie

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.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

1:1 Begripsbepalingen

In lid 1 onderdeel dd. staat vermeld wat onder het begrip werknemer moet worden verstaan. Een directeur-bestuurder is volgens deze cao geen werknemer.

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.

1:6 Gelijkstelling van relatiepartner

Als bepalingen van deze cao van toepassing zijn op gehuwde werknemers wordt daar ook de werknemer met een relatiepartner bedoeld, tenzij dit wettelijk of uitdrukkelijk wordt uitgesloten of beperkt.

Voor de toepassing van de loonheffingen geldt als fiscaal partner:
- de echtgenoot of geregistreerd partner van uw werknemer;
- degene met wie uw werknemer op hetzelfde adres staat ingeschreven bij de Basisregistratie Personen (BRP) en voldoet aan aanvullende voorwaarden.

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

2:5 Verklaring omtrent het gedrag

Volgens dit artikel vergoedt de organisatie de kosten van een verklaring omtrent het gedrag van een werknemer.

Een vergoeding voor een verklaring omtrent het gedrag voor de dienstbetrekking is met ingang van 2020 gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.11 van het Handboek.

Hoofdstuk 3 Einde van de arbeidsovereenkomst

3:2 Uitkering bij overlijden

Lid 1 geeft aan wie de nabestaanden zijn die een uitkering ontvangen in het geval dat de werknemer overlijdt. Laat de werknemer geen nabestaanden achter die vermeld staan in lid 1, dan kan de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen de uitkering of een deel hiervan toekennen aan andere personen.

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.

Hoofdstuk 4 Salaris, toeslagen en vergoedingen

4:4 Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling in het geval van arbeidsongeschiktheid.

Volledige 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. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 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.

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 9.6 van het Handboek.
Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.
De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 7,00% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. 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 vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

4:6 Pensioenvoorziening
De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

4:7/4:8 Vergoeding woon-werkverkeer/Vergoeding dienstreizen en reistijd
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 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.

4:10 Compensatie voor arbeid op zaterdag en zondag
De werknemer ontvangt voor gewerkte uren op zaterdag na 13.00 uur en voor gewerkte uren op zondag een compensatie in de vorm van vrije tijd.
De werkgever kan de compensatie in vrije tijd omzetten in een financiële toeslag op basis van het geldende uurloon.

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 de loonheffingen 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 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 april 2021

Onze referentie
2021-501 cao kunsteducatie

4:11 Vakbondscontributie

De werknemer kan eenmaal per jaar gebruik maken van de fiscale faciliteiten ten behoeve van de vakbondscontributie. Het bruto maandloon wordt eenmalig verlaagd onder gelijktijdige netto uitbetaling van dat bedrag.

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

4:12 WGA-premie

Volgens dit artikel betalen werkgever en werknemer ieder de helft van de premie WGA.

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 7.5.9 van het Handboek.

4:13 Jubileumgratificatie

De werkgever kent aan de werknemer een gratificatie toe bij een 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum.

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 de werkgever hierbij een bestendige gedragslijn heeft, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en de werkgever dit desgevraagd aannemelijk maakt. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Hoofdstuk 5 Arbeidsduur, werktijden en verlof

5:8 Buitengewoon verlof met behoud van salaris

Dit artikel bevat een regeling wanneer de werkgever buitengewoon verlof verleent met behoud van salaris.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Hoofdstuk 6 Loopbaanbeleid en scholing

6:2/6:3 Opleiding op verzoek van werknemer/Opleiding op verzoek van werkgever

In deze artikelen staan de voorwaarden beschreven als de werknemer op eigen verzoek een opleiding volgt of als de werknemer op verzoek van de werkgever een opleiding volgt.

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

6:4 Terugbetaling van studiekosten

Als de werknemer binnen een bepaalde termijn na beëindiging van de studie het dienstverband opzegt, moet hij de ontvangen vergoeding (deels) terug betalen.

Vergoedingen 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. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/).

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. Dit budget wordt maandelijks opgebouwd. Het in een jaar opgebouwde budget vervalt 4 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin het is opgebouwd. Daarnaast vermeldt dit artikel de voorwaarden van het budget bij het einde van het dienstverband.

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. Vanaf 2021 geldt de gerichte vrijstelling ook voor vergoedingen en verstrekkingen voor scholing die loon uit vroegere arbeid vormen. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Hoofdstuk 7 Overige regelingen tussen werkgever en werknemer

7:1 Algemeen

Als de werknemer schade veroorzaakt aan de door de werkgever aan hem toevertrouwde zaken kan hij door de werkgever aansprakelijk gesteld worden.

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 dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

Hoofdstuk 13 Ontslag en reorganisatie

13C:7 Bevordering in- en externe mobiliteit

In overleg stellen werkgever en werknemer die (gedeeltelijk) ontslag is aangezegd als gevolg van een reorganisatie een mobiliteitsplan op. Een mogelijk onderdeel van het mobiliteitsplan is een persoonlijk te besteden budget.

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 22.1 van het Handboek.
Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

13C:8 Aanvulling reiskosten

Als de werknemer een functie of werkzaamheden elders accepteert, vergoedt de (ex) werkgever onder voorwaarden het eerste jaar van reizen de reiskosten op basis van openbaar vervoer. De reistijd enkele reis moet de 1,5 uur overschrijden en de nieuwe werkgever voorziet hier niet al in.

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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 april 2021

Onze referentie
2021-501 cao kunsteducatie