



Algemene Nederlandse Vereniging van  
Reisondernemingen

**MKB**  
**Kennisgroep cao**

Postbus 90056  
5600 PJ Eindhoven  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Datum**  
7 oktober 2021

**Onze referentie**  
cao Reisbranche 2021

Betreft: beoordeling cao Reisbranche 2021 op fiscale aspecten

Geachte heer/mevrouw,

De cao voor de Reisbranche 2021 is vernieuwd en is geldig van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021.

De 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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

**MKB**  
**Kennisgroep cao**

**Datum**  
7 oktober 2021

**Onze referentie**  
cao Reisbranche 2021

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](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**MKB**  
**Kennisgroep cao**

**Datum**  
7 oktober 2021

**Onze referentie**  
cao Reisbranche 2021

### **Artikel 1, lid 4 Uitzend- en payrollkrachten**

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 18.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Dezelfde voorwaarden gelden ook voor payrollkrachten.

### **Artikel 6 Werken in het buitenland**

De opdrachtgever is verplicht om een persoon die in een Nederlandse gemeente is ingeschreven en die anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst, uitsluitend of in hoofdzaak voor die Nederlandse reisonderneming in het buitenland cliënten van opdrachtgever begeleidt, bij arbeidsongeschiktheid nog maximaal zes maanden de overeengekomen vergoeding te betalen. Tevens bestaat er voor die persoon recht op een verzekeringsuitkering ter hoogte van de kosten van repatriëring naar Nederland én een eenmalige verzekeringsuitkering bij overlijden of een verzekeringsuitkering bij blijvende volledige invaliditeit.

Het uitgangspunt bij dit artikel is dat er geen sprake is van een dienstbetrekking. Omdat de cao-bepalingen per definitie de relatie werkgever-werknemer als onderwerp hebben laat ik dit artikel verder buiten de beoordeling. De beoordeling of sprake is van dienstbetrekking is van feitelijke aard. In geval van twijfel kan een werkgever uitsluitel vragen aan de inspecteur.

### **Artikel 9, lid 1 Verrekening vakantie bij einde dienstverband**

Bij beëindiging van het dienstverband zullen eventuele te veel of te weinig opgenomen vakantiedagen worden verrekend.

De verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen 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.

### **Artikel 12 Overwerk**

Volgens dit artikel kan de werkgever overwerk vergoeden in geld of in vrije tijd.

Als de werkgever overwerkloon 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.

**MKB**  
**Kennisgroep cao**

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur 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 9.3.6 van het Handboek.

**Datum**  
7 oktober 2021

**Onze referentie**  
cao Reisbranche 2021

### **Artikel 13, lid 2 Studiekosten**

De werkgever betaalt de kosten voor branche- of functiegerichte opleidingen op verzoek van de werkgever.

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.

### **Artikel 13, lid 4 Studiereizen**

Een studiereis is een reis die de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever maakt. De werknemer heeft recht op een vergoeding van de kosten van vervoer, maaltijden en overnachting(en).

#### *Vervoer*

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. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

#### *Maaltijd*

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

#### *Overnachting*

Voor het vergoeden van verblijfkosten verwijs ik naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

### **Artikel 18 Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden**

De werknemer heeft het recht om loon en bovenwettelijke vakantiedagen in te zetten voor bestaande, per onderneming nader in te vullen, belastingvrije faciliteiten.

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. 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/>).

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 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

#### **Artikel 20 en 21; Toeslag bijzondere uren en bereikbaarheidsdienst**

Werknemers ontvangen een toeslag voor werken tijdens bijzondere uren en ontvangen een vergoeding voor een bereikbaarheidsdienst.

De toeslag voor werken tijdens bijzondere uren en de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten behoren tot het loon voor de loonheffingen.

#### **Artikel 24 Overlijdensuitkering**

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.

#### **Artikel 26 Overblijfsvergoeding**

Als de reisleader op verzoek van de werkgever tussen twee programma's op de bestemmingslocatie blijft, dan zal de werkgever de kosten van dit verblijf vergoeden. Hierbij geldt dat deze vergoeding wordt gebaseerd op de 'costs of living' van de bestemmingslocatie.

Voor het vergoeden van verblijfskosten verwijs ik naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

**MKB**  
**Kennisgroep cao**

**Datum**  
7 oktober 2021

**Onze referentie**  
cao Reisbranche 2021