

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Werkgeversorganisatie in de Sport

Postbus 185
6800 AD ARNHEM

Datum
31 januari 2017

Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/17/Beoordeling CAO
Sport 2016 – 2018

Betreft
CAO Sport 2016 – 2018

Geachte heer/mevrouw,

Eind 2015 is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers in de sportsector gesloten voor de periode van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018.

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 2017. 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 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 Definities

De begrippen “werkgever” en “werknemer” worden hier gedefinieerd.

De loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen 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. De definities in de cao sluiten niet geheel aan bij de fiscale definities.

Artikel 3 De arbeidsovereenkomst

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 tot en met 2.3 van het Handboek.

Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens 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 van het Handboek).

Artikel 5 Beëindiging dienstverband

Voor de volledigheid wijs ik op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie, zie de paragrafen 3.5 en 15.2 van het Handboek.

Artikel 7 Schorsing

Indien een geschorste werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman komen de kosten in bepaalde gevallen voor rekening van de werkgever.

De vergoeding voor kosten, gemaakt voor juridische bijstand, behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 15 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan geld- en tijdbronnen tegen geld- en tijdoelen. Als mogelijke doelen worden genoemd vakbondscontributie, contributie beroepsorganisaties, vitaliteit bevorderende activiteiten c.q. bewegingsregeling of fietsvergoeding.

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 situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, 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 15 juli 2016, nr. BLKB2016/765M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0038370/>).

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 tevens tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>.

In dit artikel is sprake van

- vakbondscontributie. De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon;
- contributie beroepsorganisaties. De vergoeding van de contributie van een beroepsorganisatie is gericht vrijgesteld als die vereniging zich volledig richt op het onderhouden en verbeteren van de beroepskennis en - vaardigheden van haar leden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek;
- vitaliteit bevorderende activiteiten c.q. bewegingsregeling. Indien deze zouden kwalificeren als arbovoorzieningen, geldt een gerichte vrijstelling. Om activiteiten of een regeling als arbovoorziening te kunnen kwalificeren geldt dat een eigen bijdrage van de werknemer niet is toegestaan. Nu sprake is van een cafetariasysteem (waarbij werknemers iets ruilen om een voorziening te verkrijgen) wordt niet aan die voorwaarde voldaan. De gerichte vrijstelling is dan ook niet van toepassing. De vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek;
- fietsvergoeding. De vergoeding voor de aanschaf van een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 17 Overwerkregeling

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. Indien sprake is van overwerkloon in de betekenis van een beloning voor arbeid welke een werknemer verricht gedurende de tijd die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur moet de werkgever voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 18 Vakantietoeslag

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

Artikel 19 Reiskostenregeling

Woon- werkverkeer geldt als zakelijk verkeer. De maximaal gericht vrijgestelde vergoeding van zakelijke kilometers, ongeacht het vervoermiddel, bedraagt € 0,19 per kilometer. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten. Voor reizen met openbaar vervoer gelden bijzondere regels, ik verwijs naar paragraaf 21.2 van het Handboek. De paragrafen 21.3 tot en met 21.8 van het Handboek

gaan, onder meer aan de hand van schema's, over reizen anders dan met openbaar vervoer. In paragraaf 21.9 staat dat, voor zover sprake is van vervoer vanwege de werkgever, er geen mogelijkheid is om reiskosten gericht vrijgesteld te vergoeden. De paragrafen 21.10 tot en met 21.12 behandelen respectievelijk het verstrekken of vergoeden van (kosten van) parkeergelegenheid, de reiskosten voor periodiek gezinsbezoek en het tijdelijk ander vervoer door wegwerkzaamheden.

Artikel 22 Tegemoetkoming in de ziektekosten

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op een tegemoetkoming ter hoogte van € 25 bruto per maand, indien de werknemer een aanvullend pakket op de basisziektekostenverzekering afsluit dat bijdraagt aan de gezondheid en inzetbaarheid van de werknemer.

De tegemoetkoming voor ziektekosten behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding echter aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 23 Uitkeringen bij 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 in 2016 6,75% en in 2017 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 25 Pensioenregeling

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 37 Opleidingen

Onder voorwaarden worden studiekosten vergoed.

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, onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht is vrijgesteld, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. 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/>).

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is gericht 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. Reiskosten met het openbaar vervoer mag de werkgever tegen de werkelijke kosten vergoeden. 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 voor de loonheffingen.

Artikel 45 Regeling vakbondscontributie

Ik verwijs naar mijn opmerkingen onder artikel 15.

Artikel 46 Bewegingsregeling

Ik verwijs naar mijn opmerkingen onder artikel 15.

Artikel 47 Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen die aan de dienstbetrekking zijn verbonden, horen onder bepaalde voorwaarden niet tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.2 van het Handboek.

Indien sprake is van een niet vrijgestelde uitkering die de werknemer rechtstreeks van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een niet vrijgestelde uitkering via de werkgever uit het fonds, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

Bijlage V Addendum: Salderingsmogelijkheid bij reiskostenregeling

Ik verwijs naar mijn opmerkingen onder artikel 15 en in het bijzonder naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.