



Werkgeversorganisatie in de Sport

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
7 mei 2021

Onze referentie
2021-511 cao sport

Betreft: Beoordeling cao Sport 2021

Geachte heer, mevrouw,

Er is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers in de sportsector afgesloten voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 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 ontleen 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

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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

7 mei 2021

Onze referentie

2021-511 cao sport

Hoofdstuk II Definities en bereik

1 Definities

In lid p. staat vermeld wat onder het begrip werknemer moet worden verstaan. Directeuren, stagiair(e)s en scheidsrechters betaald voetbal zijn 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.

Hoofdstuk III Contracten

4 Soorten arbeidsovereenkomsten en verlengingen

De werkgever kan arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd aangaan. In dit artikel worden de uitzonderingen benoemd wanneer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Een van de maatregelen van de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans is de premiedifferentiatie WW naar de aard van het contract. De aard van het contract, vast (voor onbepaalde tijd) of flexibel, is vanaf 2020 leidend voor de hoogte van de WW-premie. Ik verwijs u naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

Hoofdstuk IV Inkomen en vergoedingen

15 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De werkgever kan een meerkeuze systeem arbeidsvoorwaarden aanbieden waarbij arbeidsvoorwaarden geruild kunnen worden voor geld en tijd. Twee voorbeelden hiervan zijn artikel 41 (regeling vakbondscontributie) en artikel 42 (bewegingsregeling).

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenaamd 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/>).

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

7 mei 2021

Onze referentie

2021-511 cao sport

17 Overwerkregeling

Dit artikel bevat een regeling met betrekking tot overwerk in het geval dat de werkgever zelf geen regeling heeft.

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.

19 Reiskostenregeling

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding van reiskosten in het kader van de dienstbetrekking.

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.

20 Verhuiskostenregeling

De werknemer kan aanspraak maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten. Hiervoor moet de werknemer in opdracht van de werkgever verplicht verhuizen en de verhuizing moet voldoen aan de fiscale voorwaarden.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.5 van het Handboek.

21 Dienstjubileumregeling

Bij een 10-, 25- en 40 jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een eenmalige gratificatie en een doorbetaalde vrije dag.

Een gratificatie bij een dienstverband van 10 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.

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.

Voor het bepalen van de dienstitijd 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 dienstitijd 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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

7 mei 2021

Onze referentie

2021-511 cao sport

24 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling in het geval van 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.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering in het geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 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.

Op de doorbetaling en de aanvulling bij volledige arbeidsongeschiktheid is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Voor de loonheffing is in het geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid 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 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.

25 Uitkering bij overlijden

Als werknemer overlijdt, vergoedt werkgever het resterende en twee extra maandsalarissen aan de nabestaanden zoals vermeld in artikel 7:674 BW.

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.

26 Pensioenen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Hoofdstuk V Werktijden

32 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

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 VI Sociaal Beleid

34 Opleidingen

De werkgever heeft een plan voor personeelsopleiding en stelt hiervoor minimaal 1% van de loonsom beschikbaar. In bijlage IX staan nadere voorwaarden over de

te volgen opleidingen en situaties waarbij werknemer studiekosten moet terugbetalen.

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.

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/>).

Hoofdstuk VII Arbeidsverhoudingen

41 Regeling vakbondscontributie

De werknemer kan onder voorwaarden eenmaal per jaar gebruik maken van de fiscale faciliteiten ten behoeve van de vakbondscontributie. Het bruto maandsalaris, een ander brutosalariesbestanddeel of een deel van het bovenwettelijk verlof kan hiervoor worden ingezet.

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

42 Bewegingsregeling

De werknemer kan onder voorwaarden eenmaal per jaar gebruik maken van de fiscale faciliteiten ten behoeve van de contributie van een sportorganisatie. Het bruto maandsalaris, een ander brutosalariesbestanddeel of een deel van het bovenwettelijk verlof kan hiervoor worden ingezet.

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

Hoofdstuk VIII Slotbepalingen

45 Reparatie derde jaar WW

Werkgevers en werknemers nemen deel aan de regeling private aanvulling WW en WGA zoals beschreven in de verzamel cao Sector (semi) Publieke dienstverlening, sector 5 (cao PAWW) en het aanvullingsreglement.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

7 mei 2021

Onze referentie

2021-511 cao sport