

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten
(NAPK)
Piet Heinkade 5
1019 BR Amsterdam

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Eindhoven

Datum
7 november 2017

Team
Kennissgroep CAO

Onze referentie
2017-66/GvS

Betreft: cao Toneel en Dans 2016 - 2019

Geachte mevrouw,

Op uw verzoek hebben wij de bepalingen van de cao Toneel en Dans 2016 – 2019 beoordeeld. De cao heeft een looptijd van 1 juli 2016 – 31 december 2019. In het besluit van 19 april 2017, UAW Nr. 11850, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een gedeelte van de bepalingen van de cao Toneel en Dans 2017/2019 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2019.

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 ontlenen 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 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,

namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2017, uitgave 1 oktober 2017 (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").

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
7 november 2017

Onze referentie
2017-66/GvS

Artikel 9 en 10 Medisch onderzoek

Deze artikelen vermelden de mogelijkheid van een medisch onderzoek of aanstellingskeuring voor aanvang van het dienstverband of een medisch onderzoek tijdens dienstverband. De kosten van het onderzoek komen ten laste van de werkgever. Onder kosten worden tevens verstaan de reis- en verblijfkosten van de werknemer.

De kosten van een medisch onderzoek of aanstellingskeuring zijn gericht vrijgesteld als zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Voor de fiscale aspecten bij het vergoeden van reis- en verblijfkosten verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 33.

Artikel 15 Eindejaarsuitkering

De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering van € 400 bruto per jaar. Deze uitkering wordt in één termijn uitgekeerd tegelijk met het salaris over de maand december. De werknemer kan er ook voor kiezen de eindejaarsuitkering in te ruilen voor drie extra vakantiedagen.

De eindejaarsuitkering 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.

De eindejaarsuitkering behoort niet tot het loon als de werknemer vóór het genietingsmoment ervan kiest voor drie extra verlofdagen. Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op (compensatie) verlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 16 Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% over het per kalendermaand genoten salaris. De vakantietoeslag over een tijdvak van 12 maanden gerekend vanaf de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar zal uiterlijk op 31 mei van het betreffende kalenderjaar worden uitbetaald.

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 17 Salaris tijdens arbeidsongeschiktheid

De werknemer die arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling heeft conform dit artikel recht op (al dan niet gedeeltelijke) loondoorbetaling. Voor de arbeidsongeschikte werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en recht heeft op een IVA-uitkering; of in het kader

van een re-integratietraject voor minimaal 40% in dienstverband werkzaam is of in het kader van een re-integratietraject (om)scholing volgt af anderszins is begonnen in een passende functie heeft voor maximaal 104 weken recht op 100% doorbetaling.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
7 november 2017

Onze referentie
2017-66/GvS

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 6,65% 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 18 Salarisbetaling bij overlijden

Na het overlijden van de werknemer wordt naast de uitbetaling van het salaris tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ineens van twee maandsalarissen toegekend aan de relatiepartner met wie de werknemer een gemeenschappelijke huishouding voerde. Bij het ontbreken daarvan kan de uitkering worden betaald aan degenen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

De mogelijkheid tot aanwijzing als begunstigde van iemand "naar billijkheidsoverwegingen" maakt de aanspraak op een overlijdensuitkering onzuiver. Dit betekent dat de aanspraak niet is vrijgesteld en dat loonheffingen over deze aanspraken zijn verschuldigd. Het bepalen van de waarde van een dergelijke aanspraak is lastig. Het Ministerie van Financiën kan de aanspraak op verzoek aanwijzen als een vrijgestelde aanspraak. Het is aan te raden bij de eerstvolgende cao deze omschrijving aan te passen.

Artikel 32 Beroepskosten

Het recht op vergoeding van kosten ontstaat zodra de werknemer deze maakt in het kader van de dienstbetrekking. De werkgever kan een vaste vergoeding geven.

Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat er fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde kostenvergoeding. Een eventuele vaste kostenvergoeding dient onder meer, voorafgaand aan de betaling, afzonderlijk te zijn vastgesteld en naar de aard en de veronderstelde omvang van de kosten te zijn gespecificeerd. Een nieuwe vaste kostenvergoeding voor kosten waarvoor een gerichte vrijstelling geldt en een nieuwe vaste kostenvergoeding voor intermediaire kosten moeten gebaseerd zijn op een daaraan voorafgaand onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 33 Vergoedingen bij werkzaamheden buiten de standplaats

Deze cao kent een vergoeding voor verblijfkosten ingeval van werkzaamheden buiten de standplaats voor zowel in Nederland als in het buitenland. De hoogte van deze vergoedingen is opgenomen in Bijlage 5 van de cao. De bedragen

worden jaarlijks geïndexeerd tot aan het maximum van de gerichte vrijstellingen zoals gepubliceerd in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Lid 2 van artikel 33 bepaalt dat de vervoerskosten voor rekening van de werkgever zijn. De werkgever kan daarbij voorschrijven met welk vervoermiddel gereisd wordt.

Datum
7 november 2017

Onze referentie
2017-66/GvS

Uit het "Overzicht bedragen verblijfkosten" in artikel 3 van bijlage 5 blijkt dat de bedragen in een aantal gevallen hoger zijn dan de (onder voorwaarden) vrijgestelde bedragen in het Handboek. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1. van het Handboek.

Ik wijs u erop dat een werkgever verblijfkosten onbelast mag vergoeden aan zijn werknemers en daarbij gebruik kan maken van de vrijgestelde bedragen in het Handboek. De voorwaarde daarvoor is dat de werknemers vergelijkbaar zijn met ambtenaren op dienstreis.

In het geval werknemers niet vergelijkbaar zijn met ambtenaren op dienstreis of als een werkgever een hogere vergoeding geeft, dan kunnen werkgevers geen gebruik maken van de in het Handboek opgenomen bedragen. Dan moet een vaste gericht vrijgestelde vergoeding gebaseerd zijn op een kostenonderzoek.

Als er geen onderzoek is gedaan kunnen werkgevers de vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

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. 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 34 Medewerking aan publiciteit en beeld- en geluidsregistraties

Lid 4 van dit artikel zegt iets het recht op vergoeding en lid 5 noemt de verschillende vormen van vergoedingen.

Deze vergoedingen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 35 Vakbondscontributie

De werkgever vergoedt, zolang dit fiscaal is toegestaan, de netto vakbondscontributie van de werknemer onder gelijktijdige vermindering van het brutoloon met hetzelfde 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.

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.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
7 november 2017

Onze referentie
2017-66/GvS

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/>.

Artikel 36 Vergoeding wettelijk eigen risico zorgverzekering

De werknemer kan, conform de in deze cao opgenomen bijlage Uitvoeringsregeling Vergoeding eigen risico zorgkosten (Bijlage 8A) aanspraak maken op een vergoeding van het wettelijk eigen risico van zijn zorgverzekering.

De vergoeding van het eigen risico van de zorgverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 39 Bijscholing

De kosten voor verplichte bijscholingsactiviteiten komen voor rekening van de werkgever. Voor niet-verplichte studies of trainingen zullen de werkgever en de werknemer overleggen over een kostenvergoeding en het studieverlof. In Bijlage 6 van de cao is de Uitvoeringsregeling studiefaciliteiten opgenomen. In deze regeling is tevens een terugbetalingsverplichting opgenomen.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt zijn, onder voorwaarden gericht vrijgesteld.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Voor de fiscale aspecten bij het vergoeden van reiskosten verwijs ik naar mijn opmerkingen bij artikel 33.

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, 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 40 **Sociaal plan regeling**

De werknemer die is ontslagen kan als inkomensondersteuning kiezen voor de wettelijke transitievergoeding hetzij op een aanvulling van 15% van zijn laatst verdiende salaris, gedurende de periode waarin de werknemer recht heeft op een loongerelateerde uitkering met een maximum van drie jaar.

De transitievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Een aanvulling op een WW-uitkering vormt, indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 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 44 **Wettelijke aansprakelijkheid**

De werkgever sluit voor zijn wettelijke aansprakelijkheid een passende verzekering af voor schade veroorzaakt door of aan de werknemer, als gevolg van uitoefening van diens functie. De werkgever is verplicht de schade van de werknemer te vergoeden, welke deze heeft opgelopen als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is vrijgesteld indien de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek.

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 voor de loonheffingen.

Artikel 48 **Stagiair(e)s en stagevergoeding**

Een student die als onderdeel van zijn studie of opleiding werkzaamheden verricht voor de werkgever ontvangt een stagevergoeding van € 300 euro bruto per maand bij vijf volledige stagedagen per week. Dit is exclusief de vergoeding van de eventueel door de student te maken reis- en verblijfkosten.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik tevens naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
7 november 2017

Onze referentie
2017-66/GvS