

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543

Doorkiesnummers

CLC-VECTA
De Corridor 5C
3621 ZA BREUKELEN

Kennisgroep CAO

Datum
23 maart 2017

Uw kenmerk

Kenmerk
TM170323-caoTentoon

Betreft

Beoordeling CAO Tentoonstellingsbedrijven 2015-2017 op fiscale aspecten

Geachte mevrouw,

In het besluit van 14 februari 2017, UAW Nr. 11836, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Tentoonstellingsbedrijven algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2017. 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. 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

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Bijlage

CAO Tentoonstellingsbedrijven 2015-2017

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

Artikel 1 Uitzendkrachten, stagiairs en vakantiemedewerkers

Dit artikel definieert de term werknemer voor de toepassing van de cao. De cao beschouwt onder meer uitzendkrachten, stagiairs en vakantiemedewerkers niet als werknemer.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die 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.

Een uitzend- of inleenkracht is 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 16.19 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Een stagiair die voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is 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. Als er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking kunnen werkgevers stagebeloningen onder voorwaarden toch 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/>).

Een vakantiewerker verricht in fiscaal opzicht zijn werkzaamheden doorgaans in dienstbetrekking. Ik wijs in dit verband op de studenten- en scholierenregeling. Als een werkgever deze regeling toe mag passen hoeft hij minder loonheffing te berekenen. Ik verwijs naar paragraaf 16.16 van het Handboek.

Artikel 6, lid 9 Tegemoetkoming gereedschap

Volgens deze bepaling moet de werkgever aan de werknemer, voor zover hij het voor het werk nodige gereedschap niet verstrekt, als volgt een tegemoetkoming verstrekken:

- personeel op de timmerafdeling: € 4,72 per week;
- schilderen, studiopersoneel: € 2,11 per week.

Uit de tekst van de cao leid ik af dat de werkgever deze tegemoetkoming als brutoloon moet behandelen. Voor de volledigheid merk ik op dat de werkgever fiscaal de mogelijkheid heeft om deze tegemoetkoming als eindheffingsloon aan te wijzen.

Als de werkgever gereedschap verstrekt is dit gereedschap gericht vrijgesteld als het voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- het gereedschap naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever het gereedschap betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer het gereedschap aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij het gereedschap niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek.

Artikel 6, leden 10 en 11 Schadevergoedingen in verband met gereedschap

Deze bepalingen regelen, over en weer, het recht op schadevergoeding bij schade aan en verlies van gereedschap.

Als een werkgever schade of verlies van eigen gereedschap van de werknemer vergoedt, behoort die vergoeding niet tot het loon als die schade of dat verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 van het Handboek.

Als een werkgever de kosten van schade of verlies van door hem aan de werknemer ter beschikking gesteld gereedschap op de werknemer verhaalt kan, onder voorwaarden, sprake zijn van negatief loon. Een schadevergoeding in verband met opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon. In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 6, lid 12 Tegemoetkoming kleding

Volgens deze bepaling moet de werkgever aan de werknemer, voor zover hij geen werkkleding verstrekt, een tegemoetkoming van € 3,17 per week (bedrag per 1 januari 2017) betalen voor de aanschaf en het onderhoud daarvan.

Uit de tekst van de cao leid ik af dat de werkgever deze tegemoetkoming als brutoloon moet behandelen. Voor de volledigheid merk ik op dat de werkgever fiscaal de mogelijkheid heeft om deze tegemoetkoming als eindheffingsloon aan te wijzen.

Als sprake is van door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt is sprake van loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin tevens een stroomschema is opgenomen.

Artikel 11, leden 4, 6 en 7 Reis- en verblijfskosten

Volgens deze bepalingen heeft de werknemer recht op vergoeding van reis- en verblijfskosten. De reiskosten van woon-werkverkeer worden vergoed op basis van een tabel. Als de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een eigen auto ontvangt hij een bedrag van € 0,28 per kilometer. Als de werknemer zo ver van zijn woning werkt dat dagelijks huiswaarts keren onredelijk is, zorgt de werkgever voor voeding, huisvesting en verdere noodzakelijke verblijfskosten.

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

Artikel 18, lid 5 **Overlijdensuitkering**

Deze bepaling geeft de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer recht op een overlijdensuitkering.

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.

Artikel 18, lid 7 **Verzekering WGA-gat**

Deze bepaling verplicht de werkgever om ten behoeve van de werknemer een verzekering ter dekking van het WGA-gat af te sluiten. De premie wordt voor 50% door de werkgever en 50% door de werknemer betaald.

Als de werkgever de WGA-premie 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 5.6.9 van het Handboek.

Artikel 19, lid 6 **Eenmalige uitkering bij ontslag**

Deze bepaling geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een eenmalige uitkering van € 400 bij ontslag.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een eenmalige ontslaguitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar paragraaf 19.1.5 van het Handboek.

Artikel 23, lid 2 **Periodiek medisch onderzoek**

Volgens deze bepaling heeft de werknemer tenminste een keer per drie jaar een recht op een periodiek medisch onderzoek, voor rekening van de werkgever.

Een periodiek medisch onderzoek is gericht vrijgesteld als:

- dit onderzoek samenhangt met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorziening (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorziening geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 25, lid 6 **Vergoeding vakbondscontributie**

Volgens deze bepaling is de werknemer gerechtigd om de kosten van de vakbondscontributie vanuit het brutoloon te voldoen. Tegen overlegging van een betalingsbewijs door de werknemer verstrekt de werkgever, op verzoek van de werknemer, eenmaal per jaar een vergoeding in de kosten van diens contributie aan een werknemersvereniging.

Een vergoeding voor vakbondscontributie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan zo'n vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.