

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 30206, 2500 GE Den Haag

Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO)

Postbus 93044
2509 AA DEN HAAG

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512
2595 BL Den Haag
Postbus 30206
2500 GE Den Haag
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

Datum
9 april 2019

Kennisgroep CAO

Betreft:
Cao voor de Zuivelindustrie 2018-2020

Uw kenmerk

Onze referentie
CAO

Geachte heer ,

Op uw verzoek heb ik bepalingen van de cao voor de Zuivelindustrie voor de periode van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2020 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 2019. 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. Als 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,

Belastingdienst/Kennisgroep cao
namens de inspecteur

Bijlage

Cao voor de Zuivelindustrie 2018-2020

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 7 Dienstrooster

Dit artikel bevat bepalingen omtrent het dienstrooster en de toeslagen waarop de werknemer recht heeft. Volgens het derde lid bestaat onder voorwaarden een recht op een matrixcompensatie. Over deze matrixcompensatie, die welvaartsvast is en pensioengevend, ontvangt de werknemer vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. De matrixcompensatie is een onderdeel van het duurzame inzetbaarheidsbudget (DI-budget).

De toeslagen voor bijzondere diensten, inclusief de matrixcompensatie, behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 9 Overwerk

Overuren worden gecompenseerd in geld of in vrije tijd. Indien deze vrije tijd niet binnen een periode van drie maanden na toekenning is opgenomen dan betaalt de werkgever de overuren alsnog in geld uit.

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 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

De vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever moet in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 10 Consignatievergoeding

Dit artikel bevat een bereikbaarheidsregeling en de vergoeding daarvan.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 11.D DI-budget (budget duurzame inzetbaarheid)

Met ingang van 2020 ontvangt de werknemer jaarlijks van de werkgever een bijdrage ter grootte van 1% van het jaarkomen inclusief persoonlijke toeslagen, ploegentoeslag en consignatievergoeding. De bijdrage is te besteden aan verlof, ontwikkeling, opleiding en vitaliteit ter verbetering van de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Het meenemen van het budget naar een volgend kalenderjaar is, in overleg, mogelijk. De bijdrage kan niet in geld worden uitgekeerd, tenzij het de matrixcompensatie (2,41%) betreft of de aanvulling van het salaris in de vitaliteitsregeling. Bij het einde van het dienstverband wordt de waarde van het DI-budget onder voorwaarden uitgekeerd; partijen maken hierover, en over de besteding van het budget, nog nadere afspraken. Bijlage II bij deze cao bevat werkafspraken met betrekking tot de invoering van het DI-budget en het Persoonlijk Keuzebudget per 1 januari 2020.

De toekenning van een budget dat aan het einde van het dienstverband wordt uitgekeerd is mogelijk een aanspraak. Als dat het geval is moet de werkgever, op het moment van toekenning, de aanspraak op de waarde in het economische verkeer waarderen en in de belastingheffing betrekken. In het geval een budget onder voorwaarden is toegekend hoeft dit in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6, 4.8 en 20.1 van het Handboek. De uiteindelijke vormgeving van het budget is dus van groot belang voor de fiscale gevolgen.

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

Artikel 16 Onbetaald verlof

De werknemer kan per kalenderjaar maximaal vijf dagen onbetaald verlof opnemen.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 5.7.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek.

Artikel 17 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag wordt uitbetaald in mei. Bij het einde van het dienstverband vindt verrekening plaats.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort evenals de vakantietoeslag 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 verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 18 Eindejaarsuitkering

De werknemer ontvangt aan het einde van het kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 3,5% van het jaarinkomen.

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.

Artikel 19 EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag

Dit artikel betreft een regeling omtrent de EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag. De werkgever vergoedt de werkelijk gemaakte reis- en studiekosten die nodig zijn voor het behalen van een EHBO-diploma of BHV-certificaat.

De EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag behoren tot het loon voor de loonheffingen.

De vergoeding van kosten ter verkrijging van een EHBO-diploma en BHV-certificaat alsmede de reis- en studiekosten zijn gericht vrijgesteld als ze zijn aan te merken als arbovoorzieningen of als studiekosten.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 21 Arbeidsongeschiktheidsverzekering

De werkgever heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze geldt voor de werknemers die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt. De werkgever neemt de kosten van deze verzekering voor zijn rekening. Bij het einde van het dienstverband van de werknemer met de werkgever vervalt de aanspraak op de verzekering; dit geldt niet als het dienstverband eindigt als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid.

De verstrekking van de arbeidsongeschiktheidsverzekering is een aanspraak die niet tot het loon behoort.

Artikel 22 Ziekte/arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. 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. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing

onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

Bijlage II Protocol bij de cao 1 april 2018 tot en met 31 maart 2020; Werkafspraken invoering DI-budget en Persoonlijk Keuzebudget per 1 januari 2020

Deze bijlage bepaalt onder meer dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid stelt, zolang de werkkostenregeling daarvoor ruimte biedt, de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen. De werknemer declareert de vakbondscontributie bij de werkgever en de werkgever betaalt deze vervolgens netto uit.

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

---0---