



Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 58944, 1040 EE AMSTERDAM

Nederlandse Zuivel Organisatie

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1  
Amsterdam  
Postbus 58944  
1040 EE Amsterdam  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

23 september 2022

**Onze referentie**

Cao Zuivelindustrie

Betreft: Beoordeling cao voor de Zuivelindustrie 2022

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de Zuivelindustrie, zoals deze voor de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 is overeengekomen. In het besluit van 20 juli 2022 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2022.

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 2022. 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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

**Datum**

23 september 2022

**Onze referentie**

Cao Zuivelindustrie

## **Hoofdstuk 1 Arbeidsrelatie**

### **3 Definities**

In dit artikel staat onder meer vermeld wat onder de begrippen werkgever, werknemer en uitzendkracht moet worden verstaan.

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.

Uitzendkrachten zijn 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 18.19 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 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 2 Tijd en Geld**

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

### **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 het aantal werkuren in de voorafgaande 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.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

## **11. D DI-budget**

De werknemer ontvangt jaarlijks een budget voor duurzame inzetbaarheid van 1% van het bruto jaarsalaris. Het DI-budget heeft verschillende bestedingsdoelen:

- opleidingen en DI-interventies;
- sparen voor bepaalde doelen;
- verlofvormen die samenhangen met duurzame inzetbaarheid;
- kopen van regulier verlof.

Als de werknemer het gespaarde bedrag binnen een periode van tien jaar niet heeft aangewend, dan vervalt het gespaarde bedrag.

De toekenning van een DI-budget als zodanig hoeft 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 en 22.1 van het Handboek.

Het opnemen van aangekochte verlofrechten kan leiden tot een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarbij de werkgever over zijn bijdrage een eindheffing van 52% verschuldigd is.

Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van het in de cao geregelde DI-budget kan hij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

## **15 Bijzonder verlof**

Dit artikel geeft aan bij welke gebeurtenissen de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Calamiteitenverlof 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.

## **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 7.6.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

## **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:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

**Datum**

23 september 2022

**Onze referentie**

Cao Zuivelindustrie

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.

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

**Datum**

23 september 2022

**Onze referentie**

Cao Zuivelindustrie

## **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. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen.

## **Hoofdstuk 3 Gezondheid**

### **22 Ziekte/arbeidsongeschiktheid**

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling 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 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

## **Bijlage II Protocol bij de cao 1 januari 2022 ten en met 31 december 2022**

### **Vakbondscontributie**

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen zolang de werkkostenregeling daarvoor ruimte biedt.

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