



LTO Nederland

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO

Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
17 augustus 2023

Betreft:
Beoordeling cao Productiegerichte Dierhouderij

Onze referentie
TM230817-CaoProdDier

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Productiegerichte Dierhouderij, zoals deze voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

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 2023. 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. Uiterlijk in de tweede helft van de volgende maand 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,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Bijlage, beoordeling Cao Productiegerichte Dierhouderij op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
17 augustus 2023

Onze referentie
TM230817-CaoProdDier

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 1.1.2 Arbeidsovereenkomst

Dit artikel bepaalt onder meer dat uit de arbeidsovereenkomst moet blijken of deze voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is aangegaan.

Voor de loonheffingen is het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage Awf-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 1.3.4 Dienstwoning

Dit artikel bepaalt dat de werkgever, als de werknemer een dienstwoning bewoont, daarvoor een tussen de werkgever en de werknemer te bepalen bedrag op het loon inhoudt.

Het verstrekken van huisvesting, zoals het ter beschikking stellen van een (dienst)woning, of de vergoeding van de kosten van huisvesting is loon van uw werknemer. Hoe u dit loon berekent, hangt af van de aard van de huisvesting. Ik verwijs naar de paragrafen 22.2.7 en 22.3.4 van het Handboek.

Artikel 1.4.3 Aanzegvergoeding

Dit artikel betreft de wettelijke aanzegvergoeding.

De aanzegvergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.3 van het Handboek. Ook als de werkgever een verplichte aanzegvergoeding niet betaalt behoort deze, omdat ze vorderbaar en inbaar is, tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 9.2 van het Handboek.

Artikel 1.4.6 Overlijdensuitkering

Dit artikel betreft het recht op een overlijdensuitkering.

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.

Artikel 4.3.5 Verlaging brutoloon wegens een fiscale regeling

Op grond van dit artikel kan een werknemer zijn werkgever om een verlaging van zijn brutoloon in verband met een fiscale regeling vragen.

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 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.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
17 augustus 2023

Onze referentie
TM230817-CaoProdDier

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 op declaratiebasis 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 vergoeding 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, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

Artikel 4.4.3 Loonstrook

Dit artikel bepaalt welke gegevens de loonstrook volgens de cao moet bevatten.

Op de loonstrook moeten bepaalde gegevens staan. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

Artikel 4.6.1 Bedrijfshulpverlening (Bhv)

Werknemers die in het bezit zijn van een Bhv-certificaat ontvangen daarvoor, onder voorwaarden, een maandelijkse vergoeding van € 15,15 netto.

De Bhv-vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar de paragrafen 4.4.1 en 9.4 van het Handboek.

Artikel 4.6.3 Dienstjarenjubileum

Dit artikel regelt het recht op een eenmalige uitkering bij een dienstjubiläum van 12,5 of 25 jaar.

Een uitkering bij een dienstjubiläum van 12,5 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 uitkering bij een 25-jarig jubileum is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 4.6.4 Reiskostenvergoeding

Dit artikel regelt het recht op een reiskostenvergoeding.

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 € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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.

Artikel 4.6.5 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel kan een werknemer zijn werkgever vragen een bedrag ter grootte van de jaarcontributie van zijn vakbond aan te wijzen als eindheffingsloon.

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

Artikel 4.7 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 5.3.1 Scholingsvouchers

Volgens dit artikel stellen de cao-partijen voor 2021 een aantal scholingsvouchers beschikbaar. Een scholingsvoucher is een scholingsbudget voor een individuele werknemer met als doel zijn arbeidsmarktpositie te versterken. De werknemer kan een scholingsvoucher bij Colland Arbeidsmarkt aanvragen. Uit artikel 10.7 van de cao en uit de website van Colland Arbeidsmarkt leid ik af dat de cao-partijen (mogelijk) ook in 2023 nog vouchers beschikbaar stellen.

Voor de volledigheid merk ik het volgende op.

De toekenning van een scholingsvoucher als zodanig hoeft niet tot loon te leiden. Echter, zodra een voucher tot een vergoeding leidt, behoort die vergoeding in beginsel tot het loon voor de loonheffingen.

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. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
17 augustus 2023

Onze referentie
TM230817-CaoProdDier

ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Voor de volledigheid wijs ik in dit verband nog op de twee volgende aspecten:

- 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. De werkwijze met betrekking tot de scholingsvouchers lijkt te impliceren dat vergoedingen (soms) achteraf worden toegekend of uitbetaald. Dit kan leiden tot het teloorgaan van de mogelijkheid om de kosten gericht vrijgesteld te vergoeden.
- Indien de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen behoort dient de werkgever - en niet Colland Arbeidsmarkt - loonheffingen in te houden en af te dragen.

Datum

17 augustus 2023

Onze referentie

TM230817-CaoProdDier

Artikel 5.4 Scholingsverplichting

Volgens dit artikel betaalt de werkgever de kosten van de scholing die de werkgever nodig vindt.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 5.3.1 van de cao.

Artikel 6.2.1 Veiligheidsschoenen/-laarzen en bedrijfskleding

Volgens dit artikel stelt de werkgever veiligheidsschoenen of -laarzen en bedrijfskleding ter beschikking van de werknemer. Dit doet hij als de werknemer vuil werk moet doen of als het voor de veiligheid nodig is.

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

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 6.2.4 Periodiek onderzoek

Volgens dit artikel kan de werknemer, onder voorwaarden, regelmatig een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (pago) laten doen, waarvan de werkgever de kosten betaalt.

Arbovoorzieningen, zoals een pago, zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit 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.

Artikel 8.2.1 Loon bij ziekte

Dit artikel regelt het recht op aanvulling van het loon bij ziekte.

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 1.2.3, 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 6,68% 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 5,43%. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 8.4.4 Wga-hiaatverzekering

Volgens dit artikel is de werkgever verplicht om de werknemer een Wga-hiaatverzekering aan te bieden, maar is de werknemer niet verplicht een Wga-hiaatverzekering te sluiten. De verzekeringspremie is voor rekening van de werknemer. De werkgever draagt de premie af aan de verzekeraar en kan deze inhouden op het brutoloon van de werknemer.

Het recht op de private aanvulling van de WGA 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.

Artikel 8.4.5 Inhouding gedifferentieerde Wga-premie

Volgens dit artikel mag de werkgever maximaal 50% van de gedifferentieerde Wga-premie inhouden op het nettoloon van de werknemer.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) 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 7.6.9 van het Handboek.

Artikel 9.3.2 Uitzendkrachten

Dit artikel betreft verplichtingen van de werkgever in verband met het inlenen van uitzendkrachten.

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

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

17 augustus 2023

Onze referentie

TM230817-CaoProdDier

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.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
17 augustus 2023

Onze referentie
TM230817-CaoProdDier

Artikel 9.4.1 Huisvesting buitenlandse werknemers

Dit artikel betreft de huisvesting van buitenlandse werknemers, waarbij onder meer is bepaald dat de werkgever de werknemer in redelijkheid kosten voor huisvesting in rekening mag brengen.

De vergoeding of verstrekking van huisvesting vormt loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 1.3.4 van de cao. Onder specifieke voorwaarden is mogelijk sprake van extraterritoriale kosten. Ik verwijs naar paragraaf 19.4.5 van het Handboek.

De werkgever mag een eventuele eigen bijdrage van de werknemer voor verstrekte huisvesting op het loon in mindering brengen. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.4 van het Handboek.

Artikel 10.3.4 Stagiair

Volgens dit artikel wordt de stagiair voor de toepassing van de cao niet als werknemer aangemerkt.

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 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

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