

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie  
(KNS)  
Postbus 1234  
2280 CE Rijswijk

**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4  
5616 CA Eindhoven  
Postbus 90056  
5600 PJ Eindhoven

**Datum**  
30 oktober 2018

**Team**  
Kenniscgroep CAO

**Onze referentie**  
2018-87/GvS

Betreft: cao Slagersbedrijf 2018

Geachte heer,

De Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie en de vakbonden hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor het Slagersbedrijf geldig van 1 oktober 2017 tot en met 31 december 2018. In een besluit van 20 augustus 2018, UAW Nr. 11989 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen voor de jaren 2017/2018 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2018.

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 ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2018. 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,

namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 juli 2018 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst. Ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen staan op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl).

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**

30 oktober 2018

**Onze referentie**

2018-87/GvS

## **ALGEMENE BEPALINGEN**

### **Artikel 3                      Verplichtingen van de werkgever**

Lid twee van dit artikel bepaalt dat de werkgever verplicht is de aanschaf en het onderhoud van de voorgeschreven werkkleding voor zijn rekening te nemen.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.9 van het Handboek.

Overige werkkleding kan ook onbelast zijn. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

## **FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN**

### **Artikel 19                      Toeslagen**

De overwerktoeslag bedraagt 25% voor de eerste twee overuren en 50% voor de daarop volgende uren. Op een vrije dag bedragen deze percentages respectievelijk 50% en 100%.

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als een werknemer een beloning geniet voor arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur dan is dat overwerk. 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.

Dit artikel kent een avond-/nachttoeslag die varieert van 30% tot 50% van het uurloon.

De vergoeding voor werken in de avond of nacht behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 21                      Reiskostenregeling**

Deze cao kent een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op basis van openbaar vervoer minus een eigen bijdrage van € 4,- per dag.

Bij overplaatsing op verzoek van de werkgever naar een werkplek waarbij gebruik van openbaar vervoer niet verlangd kan worden, krijgt de werknemer een toeslag van 50% op deze 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 € 0,19 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. 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 21 van het

Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

## **ARBEIDSDUUR**

### **Artikel 31                      Gebruik van maaltijd**

Werknemers die 7,6 uur of meer per dag werken vóór 17.00 uur en na 19.00 uur hebben recht op een maaltijdvergoeding van € 11,90 tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt. Dit geldt ook voor werknemers die tenminste 10 uur of meer per dag werken.

#### **Datum**

30 oktober 2018

#### **Onze referentie**

2018-87/GvS

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

### **Artikel 39                      Scholing en EVC**

Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben het recht om een EVC-procedure te volgen waarbij de kosten voor rekening van de werkgever komen.

Een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

### **Artikel 40                      Employability en loopbaanadvies**

Deze cao kent een experiment op het gebied van employability. De werknemers hebben recht op tegemoetkoming van de scholingskosten tot een maximum van € 750,-.

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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 41                      Budgetcoach**

Een werknemer met financiële problemen kan bij de Stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf een vergoeding van maximaal € 300 krijgen voor het inzetten van een budgetcoach.

De vergoeding voor een budgetcoach behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL**

### **Artikel 43 Loondoorbetalingsplicht bij ziekte**

Lid 1 kent een loondoorbetalingsverplichting van 100% van het brutoloon gedurende de eerste 26 weken en 90% gedurende de zevenentwintigste tot en met de tweeënvijftigste week. Gedurende de drieënvijftigste tot en met de honderdenvierde week geldt een doorbetalingsverplichting van 80% van het brutoloon.

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

Lid 7 kent een wachtdag bij de derde ziektemelding in een kalenderjaar.

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoepping en het maximumpremieloon. Ik verwijs naar paragraaf 5.7.2 van het Handboek.

### **Artikel 44 Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt**

De werkgever verstrekt aan de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gedurende 104 weken een toeslag op het brutoloon. Daarbij is het een voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en de resterende mate van arbeidsgeschiktheid volledig wordt benut voor het verrichten van arbeid bij de werkgever.

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 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek

### **Artikel 45 Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering**

De werkgever verstrekt aan de werknemer die een vervroegde IVA-uitkering krijgt een toeslag tot 100% van het brutoloon gedurende de eerste zesentwintig weken van de ziekte met een maximum van 30%; 90% van het brutoloon gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week met een maximum toeslag van 20% en 80% van het brutoloon gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week met een maximum van 20%.

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 of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**

30 oktober 2018

**Onze referentie**

2018-87/GvS

## **OVERLIJDENSUITKERING**

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

### **Artikel 51                      Uitkering bij overlijden**

Ingeval van overlijden van een werknemer zal aan diens nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na het overlijden een bruto-uitkering ineens worden verstrekt ten bedrage van het loon dat de overledene normaal zou hebben genoten.

**Datum**

30 oktober 2018

**Onze referentie**

2018-87/GvS

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.

## **COLLECTIEVE BEPALINGEN**

### **ARTIKEL 59                      Gedifferentieerde premie werkhervattingskas (WHK)**

De werkgever kan de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie WHK, met uitzondering van de premiecomponent Ziektewet, tot ten hoogste de helft (50%) verhalen op het nettoloon van de werknemer. Dit percentage wordt vanaf 1 februari 2018 en vanaf 1 december 2018 verlaagd tot ten hoogste 40% respectievelijk 30%.

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 5.6.9 van het Handboek.