



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

---

Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf  
T.a.v.  
Postbus 1234  
2280 CE RIJSWIJK

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**  
4 januari 2022

**Onze referentie**  
TM220104caoKNS

Betreft:  
Beoordeling cao voor het Slagersbedrijf op fiscale aspecten

Geachte heer

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor het Slagersbedrijf, zoals deze voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 28 februari 2022 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. 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 2021. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een (mondelijke) toelichting op deze beoordeling of heeft u andere vragen over fiscale aspecten van al dan niet in de beoordeling genoemde cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis.



Ik verwijs u hiervoor naar de website van de Belastingdienst (zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>).

Als u naar aanleiding van deze brief vragen of opmerkingen heeft kunt u mij bereiken via \_\_\_\_\_ of per mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Door de coronacrisis ontbreekt mijn handtekening en verstuur ik deze brief uitsluitend per mail naar het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

4 januari 2022

**Onze referentie**

TM220104caoKNS



## **Bijlage, beoordeling cao voor het Slagersbedrijf 2021-2022 op fiscale aspecten**

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave oktober 2021 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Datum**  
4 januari 2022

**Onze referentie**  
TM220104caoKNS

### **Artikel 3 Werkkleding en uitzendkrachten**

Volgens dit artikel is de werkgever verplicht de aanschaf en het onderhoud van de voorgeschreven werkkleding voor zijn rekening te nemen. Tevens regelt het artikel bepaalde arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten.

#### Werkkleding

In fiscaal opzicht maakt het verschil of de werkgever werkkleding ter beschikking stelt, dan wel vergoedt of verstrekt.

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.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

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

#### 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 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.

### **Artikel 15 Verstrekkingen in natura**

Volgens dit artikel mag de werkgever aan de werknemer een onbelaste korting op een product uit eigen bedrijf geven van maximaal 20% van de waarde in het economische verkeer, waarbij deze korting in 2021 maximaal € 500 mag



bedragen.

Producten uit eigen bedrijf vormen loon in natura. Ik verwijs overigens naar paragraaf 22.1.8 van het Handboek.

### **Artikel 16 Reiskostenregeling**

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 € 0,19 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 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

### **Artikel 26 Maaltijdvergoeding of -verstrekking**

Dit artikel regelt het recht op een maaltijdvergoeding of -verstrekking.

Afhankelijk van hun arbeidsduur hebben werknemers "recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu waarvan de prijs is vastgesteld op € 11,90 tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt".

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft, zoals een maaltijd wegens overwerk. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

De gerichte vrijstelling geldt uiteraard niet voor zover er geen sprake is van (een) echte maaltijd(kosten).

### **Artikel 27 Seniorenregeling**

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht om gebruik te maken van een seniorenregeling, waarbij hij kan kiezen tussen een 80-90-100-regeling of een 95-100-100regeling.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 26.7 van het Handboek.

Voor de mogelijke complicaties van samenloop van een seniorenregeling met andere verlofregelingen, zoals bijvoorbeeld het opmaken van een

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

4 januari 2022

**Onze referentie**

TM220104caoKNS



verlofstuwmeer, verwijs ik naar het volgende, per 1 januari 2022 geactualiseerde standpunt:  
<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/va-12-003-v010122/>

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
4 januari 2022

**Onze referentie**  
TM220104caoKNS

### **Artikel 34 Scholing en EVC**

Dit artikel regelt de verplichting van de werknemer om jaarlijks scholing te volgen en het recht van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd om een EVC-procedure te volgen. De werkgever draagt de kosten van deze scholing en EVC-procedures.

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. Ook vergoedingen en verstrekkingen in verband met EVC-procedures zijn gericht vrijgesteld.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten en EVC-procedures verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

### **Artikel 35 Employability en loopbaanadvies**

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een tegemoetkoming in scholingskosten in het kader van employability tot een maximum van € 750 per jaar. Daarnaast geeft het artikel, eveneens onder voorwaarden, de werknemer maximaal 1 keer in de vijf jaar recht op een vergoeding van loopbaanadvieskosten tot een maximum van € 750. De vergoedingen worden uitbetaald door de Stichting VOS.

#### Employability

Mogelijk, maar niet zonder meer, geldt voor de scholingskosten in het kader van de employability de gerichte vrijstelling voor studiekosten. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 34 van de cao.

#### Loopbaanadvies

De vergoeding voor een loopbaanadvies behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij dat advies deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de het advies integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanadvies mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

#### Stichting VOS

Als de vergoeding voor de kosten van employability of van het loopbaanadvies niet gericht is vrijgesteld is de Stichting VOS verplicht de werkgever over deze vergoeding in te lichten. De werkgever moet de vergoeding als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek.

### **Artikel 36 Budgetcoach**

Op grond van dit artikel kan de werknemer met financiële problemen bij de Stichting VOS een aanvraag indienen voor een vergoeding van maximaal € 300 voor het inzetten van een budgetcoach.



Een vergoeding voor een budgetcoach behoort tot het loon voor de loonheffingen. De Stichting VOS is verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet de vergoeding als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
4 januari 2022

**Onze referentie**  
TM220104caoKNS

### **Artikel 38 Loondoorbetalingsplicht bij ziekte**

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling bij ziekte. Het zevende lid bepaalt dat de werkgever vanaf de derde ziekmelding, onder voorwaarden, rekening houdt met wachtdagen.

De doorbetaling van het salaris bij ziekte is, onder voorwaarden, loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling is onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt 7,00%. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek.

Als de werknemer bij ziekte wachtdagen heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dagen geen loon krijgt. De dagen behoren evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijven daartoe ook behoren. Dat betekent dat er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak en dus evenmin van de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

### **Artikel 39 Toeslag bij minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt**

Volgens dit artikel heeft de werknemer, die aan het einde van de wachttijd als bedoeld in artikel 23, eerste lid WIA, een arbeidsongeschiktheidspercentage heeft van minder dan 35%, onder voorwaarden, gedurende 104 weken recht op een toeslag op het brutoloon.

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 7,00% 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 5,75%. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

### **Artikel 40 Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering**

Volgens dit artikel heeft de werknemer die op grond van artikel 23, zesde lid WIA, een vervroegde IVA-uitkering verkrijgt, onder voorwaarden, recht op een toeslag op het brutoloon.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 39 van de cao.



## **Artikel 41 WGA-hiaat en eenmalige IVA-uitkering**

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

Volgens het derde lid van dit artikel is de werkgever gehouden ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af te sluiten ter reparatie van het WGA-hiaat en voor een eenmalige IVA uitkering. In het derde lid is hierover voorts het volgende bepaald:

**Datum**  
4 januari 2022

**Onze referentie**  
TM220104caoKNS

“De verzekering heeft tot doel een uitkering te verlenen bij arbeidsongeschiktheid van verzekerde als aanvulling op de WGA-vervolguitkering of de WGA-loonaanvulling door het UWV. De verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Hierbij wordt het oude loon gemaximeerd op het WIA-loon. Een eventuele WW uitkering wordt in mindering gebracht. Bij voldoende benutting van de resterende verdien capaciteit, zal gedurende de overeengekomen periode dat er krachtens deze verzekering een uitkering met een werkloosheidscomponent wordt verstrekt, een extra uitkering worden gedaan van 5%. Deze extra uitkering ontvangt verzekerde ook gedurende de periode dat hij een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt. Komt een werknemer in aanmerking voor een IVA-uitkering dan bestaat er recht op een eenmalige IVA-uitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt maximaal € 10.000,- bruto bij een fulltime dienstverband en naar rato voor parttimers. Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering. Van de premie voor de in dit lid genoemde verzekering mag maximaal 0,49% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden. De door de werkgever betaalde premie zal per betalingsperiode op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden. De looninhouding mag niet leiden tot betaling van een loon dat minder is dan het wettelijk minimumloon. De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.”

Fiscaal geldt dat aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet niet tot het loon behoren.

Daarnaast geldt fiscaal dat bijdragen die de werkgever voor deze aanspraken op het loon inhoudt niet tot het loon behoren.

Mede gezien de eenmalige uitkering ad (maximaal) € 10.000 lijkt de kans klein dat de voor de door de werkgever op grond van artikel 41, derde lid, van de cao af te sluiten verzekering fiscaal als een vrijgestelde aanspraak kwalificeert. Als een werkgever niet aannemelijk kan maken dat sprake is van een aanspraak zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, letter f, van de Wet op de loonbelasting 1964 behoort de waarde van de aanspraak tot het loon voor de loonheffingen. Tevens geldt in dat geval dat de werkgever een eventuele eigen bijdrage van de werknemer niet op het brutoloon maar op het *nettoloon* in mindering moet brengen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

## **Artikel 46 Overlijdensuitkering**

Dit artikel geeft de nagelaten betrekkingen recht op een bruto uitkering ineens ten bedrage van het loon dat de overleden werknemer normaal over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na



die waarin het overlijden plaatsvond, zou hebben genoten.

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 51                    Pensioenfonds**

Ik heb de pensioenregeling niet beoordeeld.

#### **Artikel 52a                    Zwaarwerkregeling (RVU-regeling)**

Ik heb de RVU-regeling niet beoordeeld.

#### **Artikel 53                    Vakbondscontributie**

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op vergoeding van zijn vakbondscontributie.

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 54                    Gedifferentieerde premie werkhervattingskas (WHK)**

Dit artikel geeft de werkgever die geen eigenrisicodragers voor de WHK is, de mogelijkheid om in 2021 de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie WHK, met uitzondering van de premiecomponent Ziektewet, tot ten hoogste 10% op het nettoloon van de werknemer te verhalen.

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 7.5.9 van het Handboek

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
4 januari 2022

**Onze referentie**  
TM220104caoKNS