

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 15 234 05
Kenniscgroep CAO

Georganiseerd Overleg voor het
Bakkersbedrijf

Datum
27 juli 2016

Postbus 332
2800 AH GOUDA

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
Cao voor het Bakkersbedrijf 2015-2020

Geachte heer,

In het besluit van 18 maart 2016, UAW Nr. 11739, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor het Bakkersbedrijf 2015-2020 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 september 2016.

Voor bepaalde artikelen inclusief de statuten en reglementen van de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf gelden andere data.

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 2016. 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. Indien 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/Kenniscgroep CAO
namens de inspecteur

Bijlage

Cao voor het Bakkersbedrijf 2015-2020

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 juli 2016 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "cao-beoordelingen").

Artikel 1.11 Gratificatie langdurig dienstverband

Volgens dit artikel verstrekt de werkgever met ingang van 1 januari 2016 in het loonbetalingstijdvak waarin het jubileum valt eenmalig aan de werknemer 50% van het bruto maandloon bij een dienstverband van 25 jaar, 75% van het bruto maandloon bij een dienstverband van 30 jaar en 100% van het bruto maandloon bij een dienstverband van 40 jaar.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Een gratificatie bij een dienstverband van 30 jaar behoort tot het loon.

Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 2.6 Bedrijfskledingtoeslag

Indien de werkgever aan het productiepersoneel geen bedrijfskleding verstrekt, dient hij aan de werknemer een toeslag te betalen die afhankelijk is van het aantal uren dat de werknemer werkzaam is.

Een vergoeding voor kleding of de waarde van verstrekte of ter beschikking gestelde kleding behoort tot het loon. Dit geldt ook voor de onderhoudskosten van deze kleding. De werkgever kan dit loon eventueel als eindheffingsloon aanwijzen. Voor de waardering van verstrekte of ter beschikking gestelde kleding verwijs ik naar paragraaf 4.5 van het Handboek.

Kleding die in fiscaal opzicht als werkkleding kwalificeert behoort niet tot het loon. Van dergelijke werkkleding is, kort gezegd, sprake bij:

a) ter beschikking gestelde kleding die (gedeeltelijk) op de werkplek wordt gedragen en die tevens

- of (bijna) alleen geschikt is om tijdens het werk te worden gedragen, zoals een uniform of overall;
- of één of meer duidelijk zichtbare aan de inhoudingsplichtige gebonden beeldmerken heeft met een oppervlakte van samen tenminste 70 cm² per kledingstuk;
- of aantoonbaar op de werkplek achterblijft.

b) door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding die

- de werknemers (vooral) tijdens werktijd op basis van het arboplan van de werkgever moeten dragen
- en waarvoor de werknemer geen eigen vergoeding verschuldigd is.

Als de werkkleding onbelast is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin tevens een stroomschema is opgenomen.

Artikel 2.11 Beloning consignatiediensten

Indien de werknemer consignatie wordt opgelegd, ontvangt hij per uur een toeslag van 15% van zijn functie-uurloon.

De consignatievergoeding behoort tot het loon.

Artikel 4.4 Studievergoeding

Volgens dit artikel heeft de werknemer die aan de vakopleiding volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs deelneemt en jonger is dan 21 jaar, recht op een studievergoeding naast de beloning die hem overigens krachtens deze cao toekomt.

De studievergoeding behoort tot het loon.

Artikel 4.7 Bijdrageregeling beroepspraktijkvorming

Artikel 4.8 Bijdrageregeling bijscholing

Volgens deze artikelen is ten behoeve van de daarvoor in aanmerking komende werknemers, werkgevers, uitzendbureaus en payrollbedrijven, een regeling in het leven geroepen die (via de Stichting Sociaal Fonds Bakkersbedrijf) voorziet in bijdragen in de kosten van de opleiding en van het geven van beroepspraktijkvorming.

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, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, niet tot het loon.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 6.7 Verzekering tegen het WIA-werknemersrisico

Volgens dit artikel sluit de werkgever op verzoek van de werknemer een door de werknemer gewenste verzekering af tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. De premie komt voor rekening van de werknemer en mag op zijn loon worden ingehouden.

De aanspraak op een uitkering uit een door de werkgever afgesloten verzekering tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid is vrijgesteld. De bij de werknemer ingehouden premie komt in mindering op het loon voor alle loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Artikel 6.8 Verrekening WGA-premie

Dit artikel bepaalt dat de werkgever met inachtneming van de wettelijke regels, de helft van de gedifferentieerde WGA-premie respectievelijk (bij eigenrisicodragers) van de WGA-lasten op het nettoloon van de werknemers mag inhouden.

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.

Artikel 6.11 Veiligheidsschoenen en bedrijfskleding

Volgens dit artikel is de werkgever verplicht aan bepaalde categorieën werknemers bedrijfskleding en/of veiligheidsschoenen ter beschikking te stellen.

Ik verwijs naar hetgeen ik heb vermeld hierboven bij artikel 2.6 van de cao.

Artikel 9.1 en 9.2 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid in 1^e, 2^e, 3^e en 4^e ziektejaar

Deze artikelen bevatten een regeling bij doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid.

- Gedeeltelijke 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 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 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

- Volledige arbeidsongeschiktheid.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, 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 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 9.6 Inhouden vakantiedagen bij ziekte

De werkgever kan maximaal drie keer per jaar per geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer diens tegoed aan bovenwettelijke vakantie-uren verminderen met 1/5 van de overeengekomen arbeidsduur per week. Deze regeling geldt niet bij zwangerschaps-/bevallingsverlof en in geval van arbeidsongeschiktheid wegens zwangerschap.

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 er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak met de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

Artikel 20.12 Payrollwerknemers

Dit artikel vermeldt onder meer dat payrollwerknemers arbeidskrachten zijn die in beginsel langdurig ter beschikking worden gesteld door payrollbedrijven.

Payrolling kent verschillende vormen. Hoewel in de meeste gevallen sprake is van werkgeverschap bij de payrollonderneming, dient de werkgever/inlener zelf na te gaan of hij mogelijk werkgever is.