



Koninklijke Burgers Zoo

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

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

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**  
7 oktober 2021

**Onze referentie**  
2021-532 cao dieren tuin

Betreft: Beoordeling cao dieren tuin 1 augustus tot en met 31 december 2021

Geachte ,

Er is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers werkzaam in de dieren tuin afgesloten voor de periode 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2021.

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.

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>).

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 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 doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2021 (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**

7 oktober 2021

**Onze referentie**

2021-532 cao dierentuin

## **Thema 3 Mijn Tijd**

### **3.6 Overwerk**

Als de werknemer op verzoek van de werkgever in een kalenderjaar meer dan 1976 uur werkt, is sprake van overwerk. Voor 1 juli van het volgende kalenderjaar moeten de overwerkuren worden opgenomen in vrije tijd. Lukt dit niet, dan betaalt de werkgever de resterende uren uit.

Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. 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 de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 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. 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.

### **3.7 Consignatie**

De werkgever heeft een bedrijfsregeling over consignatie.

De bedrijfsregeling over consignatie heb ik niet beoordeeld. In zijn algemeenheid geldt dat de consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

### **3.13 Buitengewoon verlof**

Dit artikel bevat een regeling voor buitengewoon verlof met behoud van salaris.

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

## **Thema 5 Mijn Ontwikkeling**

### **5.5 Uitruil arbeidsvoorwaarden**

De werkgever kan de werknemer de mogelijkheid bieden bepaalde arbeidsvoorwaarden (bronnen) uit te ruilen tegen bepaalde (fiscaal toegestane) doelen. Er is een reglement beschikbaar als de werkgever hiervoor kiest.

Ik heb het reglement op werkgeversniveau niet beoordeeld. 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. 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 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 kostenvergoeding 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 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

**Datum**

7 oktober 2021

**Onze referentie**

2021-532 cao dierentuin

## **Thema 6 Mijn Beloning**

### **6.6 Vergoedingen – Reiskosten**

De werkgever stelt een reiskostenregeling vast binnen de fiscaal toegestane onbelaste bedragen.

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.

### **6.7 Vergoedingen – Vakbondscontributie**

Op verzoek van de werknemer verrekent de werkgever eenmaal per jaar de door de werknemer betaalde vakbondscontributie met het brutoloon.

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

### **6.8 All-in loon**

Seizoens- en oproepkrachten kunnen onder voorwaarden een all-in loon ontvangen.

Bij toekenning van all-in loon moet de werkgever dat vermelden in de loonaangifte. Doet hij dat niet dan bestaat het risico dat UWV eventuele uitkeringsrechten foutief berekent.

## **Thema 7 Mijn Gezondheid**

### **7.4 Inentingen**

De werkgever betaalt de kosten verbonden aan noodzakelijke inentingen.

De vergoeding of verstrekking van noodzakelijke inentingen kan als een arbovoorziening kwalificeren.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
  - de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
  - de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.
- Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

**Datum**

7 oktober 2021

**Onze referentie**

2021-532 cao dierentuin

## **Bijlagen**

### **Bijlage 1 Definities**

De definitie van het begrip werknemer sluit een stagiair als werknemer uit.

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 1.1.1 en 1.1.2 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/>).