

Telefoon 0800 - 0543  
Telefax (088) 154 99 95  
Kennisgroep CAO

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Algemene Kokswaren en  
Snackproducenten Vereniging

Postbus 64  
2700 AB ZOETERMEER

Datum  
3 april 2015  
Uw kenmerk

Kenmerk  
KG CAO/15/Beoordeling CAO  
gemaksvoedingsindustrie 2014-  
2015

Betreft

Cao voor de Gemaksvoedingsindustrie 1 januari 2014 - 30 juni 2015

Geachte heer/mevrouw,

In 2013 is een nieuwe cao voor werkgevers en werknemers in de gemaksvoedingsindustrie gesloten voor de periode 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2015. Ik heb deze cao 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2015. 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 bovenvermeld 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

## Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2015, uitgave 1 januari 2015 (hierna: Handboek).

U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://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 tevens te vinden op de site van de Belastingdienst, [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl), met de zoekterm "cao-beoordelingen".

Met ingang van 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling voor elke werkgever verplicht ingevoerd. Hiertoe is de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) gewijzigd en zijn ook de uitvoeringsbepalingen herschreven. De nieuwe uitvoeringsbepalingen zijn vervat in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (hierna: URLB 2011). Het overgangsrecht van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van - in 2015 - 1,2% van het totaal van de individuele fiscale lonen van zijn werknemers. Tot dit bedrag kan de werkgever onbelast kostenvergoedingen en voorzieningen geven aan zijn werknemers. Daarnaast gelden nog enkele specifieke vrijstellingen en bovendien zijn er voorzieningen die de werkgever, hoewel ze als loon (in natura) zijn aan te merken, tegen een lagere waarde of nihilwaarde in aanmerking mag nemen. Meer informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op de site van de Belastingdienst met de zoekterm "wkr".

De (loon)begriffen voor de diverse wetten waarop de loonheffingen zijn gebaseerd kunnen verschillen. De loonheffingen bestaan uit de loonheffing (loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen), de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Als sprake is van loon voor alle loonheffingen, dan gebruik ik de term "loon".

## Artikel 2 Definities

*Diverse begrippen worden hier gedefinieerd.*

Met betrekking tot stagiairs merk ik het volgende op. 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. Als er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking kunnen werkgevers stagebeloningen onder voorwaarden toch onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

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

Voor wat betreft partners: voor de toepassing van de loonheffingen kan een ander partnerbegrip van toepassing zijn. Ik verwijs naar paragraaf 16.1 van het Handboek.

## Artikel 4.3 (Pre)pensioenreglement en ziektekostenverzekering

*Op verzoek van de werknemer verstrekt de werkgever hem een exemplaar van de reglementen of regeling.*

In de cao noch in de bijlagen heb ik een ziektekostenregeling aangetroffen. Voor eventuele aanspraken op vergoeding van ziektekosten verwijs ik naar paragraaf 19.1 van het Handboek.

## **Artikel 23                      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 16.20 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 vrijwaren door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (g-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

## **Artikel 26                      Overwerktoeslag**

*Een werknemer die overwerk verricht krijgt hiervoor een toeslag boven op het loon. Daarnaast kan in bepaalde gevallen de extra gewerkte tijd worden vergoed in tijd.*

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon. Indien sprake is van overwerkloon in de betekenis van een beloning voor arbeid welke een werknemer verricht gedurende de tijd die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur mag de werkgever voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon 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 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

## **Artikel 34                      Reiskostenvergoeding (bijlage K)**

*De werkgever is verplicht een regeling te treffen voor vergoeding van kosten van woon-werkverkeer. Op verzoek van de werknemer gebeurt dit fiscaalvriendelijk door de vergoeding ten laste van de eindejaarsuitkering netto uit te betalen.*

Woon- werkverkeer geldt als zakelijk verkeer. De maximale onbelaste vergoeding van zakelijke kilometers, ongeacht het vervoermiddel, bedraagt € 0,19 per kilometer. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 onbelast kunnen vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten. Voor reizen met openbaar vervoer gelden bijzondere regels, ik verwijs naar paragraaf 21.2 van het Handboek. De paragrafen 21.3 tot en met 21.8 van het Handboek gaan, onder meer aan de hand van schema's, over reizen anders dan met openbaar vervoer. In paragraaf 21.9 staat dat, voor zover sprake is van vervoer vanwege de werkgever, er geen mogelijkheid is om reiskosten onbelast te vergoeden. De paragrafen 21.10, 21.11 en 21.12 behandelen respectievelijk het verstrekken of vergoeden van (kosten van) parkeergelegenheid, de reiskosten voor periodiek gezinsbezoek en het tijdelijk ander vervoer door wegwerkzaamheden.

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 situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden. De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en

werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast. Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 28 januari 2011, nr. DGB2011/1M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029532/>).

De formulering zowel in dit artikel als in bijlage K doet vermoeden dat (zonder nadere bepalingen) de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft en derhalve tot belast loon leidt. Bovendien valt nog op te merken dat de tekst in de bijlage over de routeplanner evenmin scherp geformuleerd is. Het gaat om de gebruikelijke weg rekening houdend met het gekozen vervoermiddel en dat is niet wat er in de bijlage staat.

De vergoeding van in een eerder jaar gemaakte kosten behoort in beginsel tot het loon. Dit is slechts anders als de werknemer in dat eerdere jaar reeds een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had. Bij een cafetariasysteem ontstaat zo'n onvoorwaardelijk recht eerst als de werknemer zijn keuze daadwerkelijk aan zijn werkgever kenbaar maakt.

Een loonsverlaging leidt in beginsel tevens tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0028256/>).

### **Artikel 36 Vakantietoeslag**

*In onderdeel 36.1 is bepaald dat de vakantietoeslag op een in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld tijdstip plaatsvindt. Is hierover niets afgesproken dan wordt de vakantietoeslag uitbetaald bij het opnemen van de aaneengesloten vakantie.*

Deze formulering sluit niet uit dat de vakantietoeslag een (aantal) jaar vooruit wordt geschoven, te weten pas als men vakantie opneemt. Nog afgezien van gevolgen voor bijvoorbeeld wettelijke toeslagen en strijd met dwingend(arbeids)rechtelijke bepalingen, wordt hiermee voor de toepassing van het fiscale genietingsmoment geen rekening gehouden.

### **Artikel 38 Uitkering bij overlijden**

*Bij overlijden van de werknemer ontvangt diens partner dan wel zijn minderjarige kinderen twee bruto maandsalarissen en het resterende loon van de maand van overlijden.*

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.

### **Artikel 46 Pensioenregeling**

De (pre)pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### **Artikel 48 Ziekte, arbeidsongeschiktheid en loon**

*Bij arbeidsongeschiktheid vult de werkgever tijdelijk het bruto maandsalaris aan tot een bepaald percentage.*

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 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2015 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus drie maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Hetzelfde geldt voor salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit en de aanvulling op de WAO of WIA-uitkering met dien verstande dat voor de loonheffing zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing is. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

#### **Artikel 49 WGA-hiaatverzekering**

*Voor werknemers die (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn wordt een WGA-hiaatverzekering afgesloten die door de werkgever wordt gefaciliteerd.*

Indien de werkgever de verzekeringnemer is, vormt de bijdrage van de werknemer aan de premie van een dergelijke verzekering een aftrekpost voor alle heffingen en de aanspraak behoort niet tot het loon. (Dit is slechts anders indien de WIA-uitkering samen met aanvullingen hierop leidt tot een hoger loon dan het te vervangen oorspronkelijke loon.) De uitkeringen uit deze polis behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Uit de bewoording van deze bepaling leid ik echter af dat de werknemer de verzekeringnemer is. In dat geval vormt een tegemoetkoming van de werkgever in de premie loon.

Indien er twijfel is over de fiscale kwalificatie kan de werkgever zijn situatie voorleggen aan de inspecteur en om een oordeel vragen, eventueel onder verwijzing naar deze brief.

#### **Artikel 53 Vakbondsfaciliteiten (bijlage J)**

*In het vierde lid is bepaald dat de werkgever op verzoek van de werknemer de contributie van werknemersorganisaties faciliteert binnen de werkkostenregeling.*

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon. De werkgever kan deze vergoeding echter aanwijzen als eindheffingsloon en in zijn vrije ruimte onderbrengen. Wellicht ten overvloede merk ik op dat (artikel 4 van) bijlage J ten onrechte de indruk wekt dat belastingvrije vergoeding nog steeds mogelijk is.