



Algemene Kokswaren en Snackproducenten  
Vereniging

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

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

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

21 oktober 2022

**Onze referentie**

2022 cao  
gemaksvoedingindustrie

Betreft: Beoordeling cao gemaksvoedingindustrie 2022

Geachte heer, mevrouw,

Er is een cao voor werkgevers en werknemers in de gemaksvoedingindustrie afgesloten voor de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

De bepalingen in 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2022. 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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022 (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**

21 oktober 2022

**Onze referentie**

2022 cao  
gemaksvoedingindustrie

## Verplichtingen

### 4.5 Werkkleding

De werkgever voorziet de werknemer van de nodige werkkleding en onder voorwaarden van schoeisel.

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.

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

### 5.2 Medische keuring

Als de werknemer een medische keuring ondergaat omdat de functie een bepaalde fysieke geschiktheid vereist, zijn de kosten voor rekening van de werkgever.

Een verplicht medische keuring kan onder de arbovoorzieningen vallen.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetarieregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

## Toeslagen en uitkeringen

### 26 tot en met 32 Diverse toeslagen

Alle toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen. Daarnaast merk ik het volgende op:

#### 26 Overwerktoeslag

De werknemer ontvangt een overwerktoeslag als hij meer uren werkt dan de standaard arbeidsduur. Het is mogelijk om de extra gewerkte uren als vrije tijd op te nemen.

De werkgever mag voor de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 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 de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan het aantal werkuren in de voorafgaande 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.

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

### **31 Beloning voor werken op feestdagen**

Een werknemer die op een feestdag moet werken ontvangt een toeslag van 100% op zijn (feitelijk) uurloon en compensatie in tijd.

**Datum**

21 oktober 2022

**Onze referentie**

2022 cao  
gemakvoedingindustrie

Voor wat betreft de compensatie in tijd verwijs ik naar hetgeen ik geschreven heb bij artikel 26.

### **33 Reiskostenvergoeding / bijlage J**

De werkgever moet op grond van de cao een regeling treffen voor de vergoeding van de te maken reiskosten woon-werkverkeer van de werknemer. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever de fiscale ruimte in de reiskostenvergoeding uitruilen via de eindejaarsuitkering.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasyteem. 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 cafetariasyteem) 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/>).

### **37 Uitkering bij overlijden**

Als een werknemer overlijdt ontvangt de achterblijvende partner of de minderjarige, wettige of natuurlijke kinderen een uitkering.

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.

## **Vakantie en verlof**

### **40 Generatiepact**

De werkgever biedt de werknemer van 62 jaar en ouder de mogelijkheid om gebruik te maken van een seniorenregeling. De arbeidsduur mag bij deelname in principe niet minder worden dan 50% van een voltijd dienstverband.

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 25.7 van het Handboek. Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op [centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/](http://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/).

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

**Datum**

21 oktober 2022

**Onze referentie**

2022 cao  
gemakvoedingindustrie

#### **43 Buitengewoon verlof**

De werknemer heeft in een aantal gevallen recht op 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.

#### **44 Ouderschaps- en (mantel)zorgverlof**

Na een periode van onbetaald verlof als gevolg van mantelzorg wordt het dienstverband van de werknemer als niet onderbroken voortgezet als de werkzaamheden binnen de afgesproken tijd of op het afgesproken tijdstip worden hervat.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 7.6.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

#### **46 Vakantierechten bij einde dienstverband**

Als de werknemer aan het einde van het dienstverband meer vakantie- of snipperdagen heeft genoten dan hij aan rechten heeft opgebouwd, moet hij in bepaalde situaties het teveel doorbetaalde loon terugbetalen.

De verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

### **Pensioenregeling**

#### **47 Pensioenregeling**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### **Ziekte en arbeidsongeschiktheid en loon**

#### **49 Hoeveel loon krijgt de werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Artikel 49.2 geeft de regelgeving weer over de hoogte van het loon van de werknemer na twee jaar ziekte en dat hij nog werkzaam is 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 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 6,75% 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

## **51 WGA-hiaatverzekering**

De werkgever sluit voor de werknemer een WGA-hiaatverzekering af. 50% van de premie komt ten laste van de werknemer.

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.

## **52 Aanvullende afspraken naar aanleiding van de Wet Verbetering Poortwachter**

Als de werknemer in het kader van externe re-integratie gedurende de aanvullingsperiode van 24 maanden extern een arbeidsovereenkomst aangaat en daarbij een lagere beloning ontvangt, zal de werkgever gedurende de resterende aanvullingsperiode een aanvulling op het inkomen bij de nieuwe werkgever betalen tot maximaal 100% van het bruto-inkomen bij werken.

De dienstbetrekking met de werknemer is beëindigd. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

## **53 Employability en loopbaanbegeleiding**

De werknemer ontvangt gedurende de looptijd van de cao een maximaal budget van € 750 voor niet-functiegerichte scholing om de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en voor loopbaanadvies.

De toekenning van een budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen.

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

## **53a Zwaar werk regeling (RVU) / bijlage N**

De werknemer die aan bepaalde voorwaarden voldoet, kan op verzoek van de werkgever een bedrag ter beschikking gesteld krijgen ter hoogte van maximaal de RVU-drempelvrijstelling.

In het geval dat sprake is van een RVU kan de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling worden toegepast. Dat betekent dat de pseudo-eindheffing van 52% tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft. Voor meer informatie verwijs ik naar paragraaf 21.3.1.1 en Deel 3 Bijlagen Voorbeelden RVU-drempelvrijstelling van het Handboek.

## **54 Scholing en opleiding**

De werknemer heeft gedurende de looptijd van de cao recht om door een erkende instelling een nulmeting voor een ervaringscertificaat (EVC) te laten verrichten.

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

**Datum**

21 oktober 2022

**Onze referentie**

2022 cao  
gemaksvoedingindustrie

Uitgaven en verstrekkingen voor het volgen van een procedure Erkenning verworven competenties zijn studiekosten. Vergoedingen en verstrekkingen in verband met deze procedure zijn gericht vrijgesteld (zie paragraaf 22.1.4 van het Handboek).

**Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

**Datum**

21 oktober 2022

**Onze referentie**

2022 cao  
gemakvoedingindustrie