

Telefoon (0800) 0543

> Postbus 90056 5600 PJ EINDHOVEN

Vereniging van de Nederlandse
Groente- en Fruitverwerkende Industrie
t.a.v. de VIGEF looncommissie
Postbus 96949
2509 AR Den Haag

Datum
24 mei 2016
Uw kenmerk

Kenmerk
2016-23/GvS

Betreft: CAO Groenten- en Fruitverwerkende Industrie 2016

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 16 februari 2016, UAW Nr. 11731 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Groenten- en Fruitverwerkende Industrie 2016 algemeen verbindend verklaard tot en met 1 oktober 2016.

De bepalingen van de 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 ontlenen 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,

namens de inspecteur,

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2016, uitgave april (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 4 Onderdeel 8 Algemene verplichtingen van de werknemer

De werknemer kan zich periodiek laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.

Arbovoorzieningen behoren niet tot het loon 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 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 5 Onderdeel 10 Scholingsinspanning

a. Ondernemingen zullen een resultaatverplichting op zich nemen die materieel inhoudt dat aan het eind van een kalenderjaar ten minste 0,6% van de loonsom van de werknemers op wie de CAO van toepassing is, besteed is ten behoeve van scholing van die categorie werknemers.

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.

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot € 0,19 per kilometer. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen. Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon.

Artikel 10 Bijzondere beloningen

Dit artikel bevat regels voor toeslagen in verband met het werken in ploegen, avond- en nachturen, vergoedingen voor extra opkomst, beloning voor overwerk alsmede voor de afbouw van toeslagen bij overplaatsing uit de ploegendienst en voor werknemers van 55 jaar en ouder. Tevens bevat dit artikel de vergoedingen voor consignatie en inconveniëntentoeslag alsmede de toeslag voormanfunctie.

De toeslagen en vergoedingen behoren 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 moet de werkgever voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 11 Zon- en feestdagen

Dit artikel beschrijft de vergoedingen voor doorbetaling op feestdagen alsmede het toeslagpercentage voor het werken op zon- en feestdagen.

De vergoeding voor werken op een zon- of feestdag behoort tot het loon.

Artikel 15 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Deze cao kent, onder voorwaarden, een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling bij ziekte gedurende de eerste 52 weken tot 100% van het netto salaris. Ziekte gedurende de 53^e tot en met de 104^e week geeft recht op een aanvulling van 30% van het nettosalaris.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid vormt 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 18 Uitkering

De werkgever zal ingeval van arbeidsongeschiktheid na een onafgebroken dienstverband van tenminste drie maanden een betaling doen van tenminste 3,25% van het in de voorafgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende inkomen. [[Verwarrende percentages omdat onderdeel b van het artikel niet avv is. We kunnen de tekst missen.]].

Deze betaling vormt, 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 21 A Wijziging beloning in ruil voor vergoeding van vakbondscontributie

De werknemer kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het ruilen van loon ten behoeve van de vakbondscontributieregeling.

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 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/>).

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 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 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M, Stcrt. Nr. 40404.

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

