

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Telefoon 0800 - 0543  
Telefax (088) 154 99 95  
ZGO

AWVN  
Postbus 93050  
2509 AB DEN HAAG

Datum  
5 februari 2018  
Uw kenmerk

Kenmerk  
KG CAO/17/Beoordeling CAO  
Papierindustrie 2016–2018

Betreft  
CAO Papierindustrie 2016–2018

Geachte heer/mevrouw,

In 2016 is een nieuwe cao voor de papierindustrie gesloten, geldig van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018. 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 ontlenen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2017. 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 directeur Vaktechniek Belastingen

## **Algemeen**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2017, uitgave 1 oktober 2017 (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 ook te vinden op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm “cao-beoordelingen”).

### **Artikel 1 Definities**

*De begrippen “werkgever”, “werknemer” en “arbeidsgehandicapte werknemer” worden hier gedefinieerd.*

De loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige. De definities in de cao sluiten niet geheel aan bij de fiscale definities. Om bijvoorbeeld voor de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer in aanmerking te komen, gelden specifieke voorwaarden. Ik verwijs naar paragraaf 5.10 van het Handboek.

### **Artikel 6 Aanvang/einde dienstverband**

De werkgever is verplicht zijn werknemers een loonstrook te geven bij de eerste loonbetaling en iedere loonbetaling die van de vorige afwijkt.

Op de loonstrook dient een aantal gegevens verplicht te worden vermeld. Hetzelfde geldt voor de jaaropgaaf. Ik verwijs naar stap 10 respectievelijk paragraaf 13.3 van het Handboek.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.1 en 2.2 van het Handboek. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

### **Artikel 10 Bijzondere beloningen/verzuimuren**

*Het zevende en achtste lid van dit artikel geven regels met betrekking tot overwerk.*

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. 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 15 Jaarlijkse toeslagen**

*In dit artikel worden regels gesteld voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.*

De vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering behoren tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar

paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

**Artikel 16                      Uitkering bij arbeidsongeschiktheid waarbij eerste ziektedag voor  
1 januari 2004 ligt**

**Artikel 16A                     Uitkering bij arbeidsongeschiktheid waarbij eerste ziektedag op of na  
1 januari 2004 ligt**

*Deze artikelen gaan over (de aanvulling op) de wettelijke loondoorbetalingsverplichting gedurende de eerste periode respectievelijk de tweede periode van 52 weken. Daarnaast omvatten zij afspraken over de situaties na twee jaar.*

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 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 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

In voorkomende gevallen kan bij terugbetalingen door de werknemer sprake zijn van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

**Artikel 17                      Uitkering bij overlijden**

*Wanneer een werknemer overlijdt, keert de werkgever aan diens nagelaten betrekkingen een bedrag uit, gelijk aan driemaal het voor de werknemer geldende salaris.*

Postuum loon kan op verschillende manieren worden verwerkt in de loonadministratie. Dit hangt af van de keuze van de werkgever. Ik verwijs naar paragraaf 15.2.7 van het Handboek.

**Artikel 18                      Pensioenregeling**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

**Artikel 19                      Facilitering betaling vakbondscontributie**

*De werkgever biedt vakbondsleden desgewenst de mogelijkheid de in een kalenderjaar betaalde vakbondscontributie fiscaal gunstig te behandelen.*

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenaamd 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 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 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428>). 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 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>).

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Voor de goede orde merk ik nog het volgende op. In de laatste volzin van dit artikel lijkt het de bedoeling van cao-partijen te zijn geweest om dit reeds in de cao aan te wijzen doch helemaal duidelijk is dit niet.

## **Artikel 20                      Werknemersbijdrageregeling WGA**

*Op grond van deze bepaling neemt de werkgever met ingang van 1 juli 2011 het werknemersdeel tot een maximum van 0,5% voor zijn rekening.*

Als de werkgever de premiecomponent WGA van de Whk-premie 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. De premiecomponent ZW-flex kan niet op de werknemer worden verhaald. Ik verwijs naar paragraaf 5.6.9 van het Handboek.

## **Protocol bij de CAO**

*Onder punt 1 spreken cao-partijen af om de duur en opbouw van de WW en loongerelateerde WGA te repareren conform de afspraken in het Sociaal Akkoord van april 2013. De premie, inclusief de uitvoeringskosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het loon, zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.*

Niet duidelijk is of het hier een aanspraak in fiscale zin betreft. Dit is mede afhankelijk van de exacte vormgeving van de eventuele regeling. Aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge de WW en WGA behoren niet tot het loon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit dergelijke vrijgestelde aanspraken zijn belast.

Gaat het echter niet om een aanspraak in fiscale zin, dan zijn er geen gevolgen in de sfeer van de loonheffingen; de premie moet uit het nettoloon van de werknemer worden betaald. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.