



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

---

NEPLUVI

Vendelier 57 D  
3905 PC VEENENDAAL

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

09 mei 2022

**Betreft:**

Beoordeling Cao Pluimveeverwerkende Industrie op fiscale aspecten

**Onze referentie**

TM2200509-caoPluimvee

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Pluimveeverwerkende Industrie zoals deze voor de periode van 1 april 2021 tot en met 31 maart 2023 is overeengekomen.

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. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontleen 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 (mondelijke) toelichting op deze beoordeling of heeft u andere vragen over fiscale aspecten van al dan niet in de beoordeling genoemde cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking.

Als u naar aanleiding van deze brief vragen of opmerkingen heeft kunt u mij bereiken via \_\_\_\_\_ of per mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

## Beoordeling Cao Pluimveeverwerkende Industrie op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf  
Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave februari 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Datum  
9 mei 2022

Onze referentie  
TM220509-caoPluimvee

### Artikel 1 Begrippen vakantiewerker en uitzendkracht

Dit artikel definieert, onder meer, de begrippen medewerker, vakantiewerker en uitzendkracht. Voor de toepassing van de cao merkt de cao de vakantiewerker niet als medewerker aan.

#### Vakantiewerker

Voor de volledigheid merk ik op dat de Wet op de loonbelasting 1964 een ruime(re) omschrijving van het begrip werknemer kent. Vakantiewerkers zullen voor deze wet al snel als werknemer kwalificeren, waarbij de werkgever, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling mag toepassen (zie paragraaf 18.16 van het Handboek).

#### Uitzendkracht

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 18.19 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 beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

### Artikel 3 Arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel moeten de werkgever en de werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst sluiten. Uit deze overeenkomst moet, onder meer, blijken of deze voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan. Voor de toepassing van de cao geldt dat als er geen bepaalde tijd in de arbeidsovereenkomst is vermeld, de overeenkomst voor onbepaalde tijd geacht wordt te zijn overeengekomen.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage Awf-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Voor de volledigheid merk ik op dat het in de cao opgenomen rechtsvermoeden geen fiscale doorwerking heeft.

### Artikel 11 80/97/100- en 80/98/100-regeling

Dit artikel biedt de werknemer mogelijkheden om minder te gaan merken zonder dat de werkgever zijn salaris evenredig vermindert.

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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
9 mei 2022

**Onze referentie**  
TM220509-caoPluimvee

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer (al dan niet mede ontstaan door de aankoop van ADV-uren) en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op [www.centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl](http://www.centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl). Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

## **Artikel 27 Vakantie bij beëindiging dienstverband**

Dit artikel regelt de afwikkeling van vakantie-uren bij de beëindiging van het dienstverband.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek. De verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

## **Artikel 43 Warme maaltijd bij overwerk**

Volgens dit artikel moet de werkgever voor een warme maaltijd zorgen als de productiemedewerker aansluitend aan zijn normale werktijd volgens rooster meer dan 2 uur moet overwerken.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

## **Artikel 44 Diplomatoeslag**

Volgens dit artikel ontvangt de medewerker die een diploma haalt, onder voorwaarden, een diplomatoeslag van € 115 van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie.

Uitkeringen en verstrekkingen uit een fonds aan werknemers behoren in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een uitkering via de werkgever van het fonds, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.3 van het Handboek.

## **Artikel 47 Pensioenregeling**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

## **Artikel 51            Studiekostenregeling**

Volgens dit artikel kan een medewerker in aanmerking komen voor een studiekostenregeling bij zijn werkgever of voor een subsidie van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie.

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 verwijst ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Als de subsidie niet gericht is vrijgesteld moet de werkgever - en niet het fonds - de subsidie tot het loon voor de loonheffingen rekenen. Ik verwijst naar de fiscale aspecten bij artikel 44 van de cao.

## **Artikel 52            Pensioen in Zicht**

Volgens dit artikel stelt de werkgever de medewerker in de gelegenheid om voorafgaand aan zijn pensioen de cursus Pensioen in Zicht te volgen.

Een vergoeding of verstrekking van een prepensioencursus behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die cursus gericht is op de voorbereiding op een nieuwe levensfase, vergelijkbaar met outplacement. Ik verwijst naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

## **Artikel 53            Persoonlijk Budget**

Dit artikel geeft de werknemer recht op een Persoonlijk Budget van € 166,47 per jaar (niveau 2022).

De toekenning van een dergelijk 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. Ik verwijst naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.

## **Artikel 56            Periodiek medisch onderzoek**

Volgens dit artikel stelt de werkgever de medewerker eens in de 3 jaar in de gelegenheid om een periodiek medisch onderzoek te ondergaan. In dit onderzoek zijn een opleidings-, arbeids- en gezondheidsonderzoek begrepen

Mogelijk kwalificeert het onderzoek (gedeeltelijk) als een arbovoorziening. 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. Anders gezegd: het moet gaan om een op de arbeid van de werknemer gericht onderzoek. Overige periodieke medische onderzoeken zijn uitgezonderd van deze gerichte vrijstelling;

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

9 mei 2022

**Onze referentie**

TM220509-caoPluimvee

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 cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
9 mei 2022

**Onze referentie**  
TM220509-caoPluimvee

## **Artikel 57            Werkkleding**

Volgens dit artikel krijgt de medewerker werkkleding en -schoenen in bruikleen als dat voor zijn functie noodzakelijk is. De werkgever is verantwoordelijk voor het wassen en onderhoud ervan.

Tevens bepaalt het artikel dat de werkgever persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals bepaald in de Arbeidsomstandighedenwet, aan de werknemer beschikbaar stelt. De medewerker is verplicht deze beschermingsmiddelen tijdens zijn werk te gebruiken.

### Werkkleding

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.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

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

### Persoonlijke beschermingsmiddelen

Arbovoorzieningen zoals persoonlijke beschermingsmiddelen zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 56 van de cao.

## **Artikel 60            Loon bij ziekte**

Dit artikel regelt het recht op doorbetaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid

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. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,75% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. 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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

## **Artikel 66 Eenmalige uitkering en transitievergoeding**

Volgens dit artikel heeft de werknemer bij blijvende volledige arbeidsongeschiktheid (IVA), onder voorwaarden, recht op een eenmalige uitkering bij beëindiging van het dienstverband of op een transitievergoeding.

**Datum**  
9 mei 2022

**Onze referentie**  
TM220509-caoPluimvee

Zowel de eenmalige uitkering als de transitievergoeding vormen loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing of outplacement als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

## **Artikel 68 WGA-verzekering**

Volgens dit artikel kan de werknemer – vrijwillig - deelnemen aan een door de werkgever aangeboden verzekering voor een aanvulling op de WGA-uitkering. De premie komt, onder voorwaarden, voor 1/3 deel voor rekening van de werkgever en voor 2/3 deel voor rekening van de medewerker.

Onder voorwaarden mag de werkgever de door de werknemer te betalen premie voor een WGA hiaatverzekering op het brutoloon in mindering brengen. De WGA hiaatverzekering dient te kwalificeren als een aanspraak die naar aard en strekking overeenkomt met aanspraken als bedoeld in artikel 11, eerste lid, letter e, van de Wet op de loonbelasting 1964. Voor een nadere beschouwing van deze voorwaarde verwijs ik naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek. Als de werkgever in een concreet geval twijfelt kan hij zijn standpunt afstemmen met zijn inspecteur.

## **Artikel 69 Premie WGA**

Volgens dit artikel houdt de werkgever het werknemersdeel van de gedifferentieerde WGA-premie niet op het salaris van de medewerker in.

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.

## **Artikel 70 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer**

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding van reiskosten voor woon-werkverkeer.

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.

## **Artikel 71            Uitkering in verband met overlijden**

Dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering.

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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
9 mei 2022

**Onze referentie**  
TM220509-caoPluimvee

## **Artikel 77            Vakbondscontributie**

Dit artikel biedt de werknemer een mogelijkheid de door hem betaalde vakbondscontributie te verrekenen met zijn brutosalaris.

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