



Vereniging van de Nederlandse
Pluimveeverwerkende Industrie NEPLUVI

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam
Kenniscgroep cao

Orlyplein 24
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

M:
E:

Datum
8 november 2024

Onze referentie
24025-540

Betreft:
Cao Pluimveeverwerkende Industrie

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de pluimveeverwerkende industrie zoals deze is overeengekomen voor de periode 1 april 2023 tot en met 31 maart 2025.

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 voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2024. Ik verzoek u om de andere 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 doorkiesnummer of per e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao voor de pluimveeverwerkende industrie, 2023-2025

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie april 2024 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
8 november 2024

Onze referentie
24025-540

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage naar kennisgroepstandpunten. De kennisgroepstandpunten zijn te raadplegen op de website: kennisgroepen.belastingdienst.nl. Ieder kennisgroepstandpunt heeft een uniek nummer. Via het zoekmenu kunt u een standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

Artikel 3 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

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,
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

Artikel 11 Seniorenregeling

De werknemer heeft recht om aan een seniorenregeling deel te nemen.

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 een pseudo-eindheffing verschuldigd van 52% over de uitkeringen uit deze regeling, de werkgeversbijdragen en de premies. Deze pseudo-eindheffing is verschuldigd naast de gewone loonheffingen over de uitkeringen uit een RVU. 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/. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Onder voorwaarden, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan een verlaging van het pensioengevend salaris achterwege blijven.

Inhoudelijk heb ik de seniorenregeling niet nader beoordeeld.

Artikel 20 Bijzonder verlof

Op grond van dit artikel heeft de werknemer in bepaalde situaties recht op verlof met behoud van loon.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt, net als calamiteitenverlof, 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.

Artikel 27 Vakantie bij beëindiging dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband verrekent de werkgever de te veel opgenomen vakantie met het salaris van de werknemer.

De verrekening in geld van te veel genoten vakantieuren is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
8 november 2024

Onze referentie
24025-540

Artikel 39 tot en met 46 Toeslagen

In deze artikelen staan diverse toeslagen benoemd waar de werknemer onder voorwaarden recht op kan hebben. De toeslagen worden in geld uitbetaald, de overwerktoeslag kan ook in tijd worden verrekend.

De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen. Aanspraken op compensatieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

De werkgever zorgt voor een warme maaltijd als de werknemer meer dan twee 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 de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis, of als de maaltijd een meer dan bijkomstig zakelijk karakter heeft. Een maaltijd heeft bijvoorbeeld een meer dan bijkomstig zakelijk karakter indien een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Artikel 44 Diplomatoeslag

De werknemer kan na het behalen van een diploma van een opleiding een diplomatoeslag ontvangen conform de voorwaarden van de Stichting Fonds Collectieve Belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie.

Het gaat hier om een niet vrijgestelde uitkering die de werknemer of rechtstreeks van het Fonds krijgt of via de werkgever uit het Fonds. Het Fonds is verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken.

Als de werknemer de niet vrijgestelde uitkering via de werkgever uit het Fonds ontvangt moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken. Als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer dan moet de werkgever de ex-werknemer (opnieuw) opnemen in de loonadministratie om deze uitkering in de loonheffing te kunnen betrekken. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.3 en 11.2.5 van het Handboek.

Artikel 47 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 51 Studiekostenregeling

De werknemer kan in aanmerking komen voor een studiekostenregeling. Als de werkgever het ingediende scholingsvoorstel van de werknemer afwijst, kan de werknemer een subsidieaanvraag doen bij 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 verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek en de handreiking Scholingskosten in de loonheffingen die u kunt downloaden van belastingdienst.nl (te vinden via de zoekterm: "scholingskosten").

Als de subsidie niet gericht vrijgesteld is moet de werkgever en niet het Fonds de subsidie tot het loon voor de loonheffingen rekenen. Ik verwijs naar de toelichting bij artikel 44.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
8 november 2024

Onze referentie
24025-540

Artikel 52 Pensioen in Zicht

De werknemer mag voorafgaand aan zijn pensioen de cursus Pensioen in Zicht volgen. De kosten worden vergoed door de Stichting Fonds Collectieve belangen voor de Pluimveeverwerkende Industrie.

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 verwijs 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

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een persoonlijk budget dat hij kan aanwenden voor leeractiviteiten of (extra) zorgverlof.

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 verwijs 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

De werkgever stelt de werknemer eens in de drie jaar in de gelegenheid om een periodiek medisch onderzoek te ondergaan.

De vergoeding of verstrekking van een preventief medisch onderzoek (PMO) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Onder voorwaarden kan de werkgever een nihilwaardering of een gerichte vrijstelling toepassen. Kort gezegd geldt het volgende:

- als de werkgever een PMO vergoedt, is de vergoeding gericht vrijgesteld voor zover het een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (hierna: PAGO) betreft;
- als de werkgever een PMO op de werkplek verstrekt mag de werkgever die verstrekking op nihil waarden als het PMO in hoofdzaak (70% of meer) uit een PAGO bestaat.

Voor meer informatie verwijs ik naar het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:29.

Artikel 57 Werkkleding/beschermingsmiddelen

De werkgever geeft de werknemer werkkleding en -schoenen in bruikleen als dat noodzakelijk is voor de functie. De werkgever is verantwoordelijk voor het wassen en onderhoud ervan.

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. De werkgever kan dit onder voorwaarden aanwijzen als eindheffingsloon;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt, dan is onder voorwaarden een nihilwaardering van toepassing. Eén 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.

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

De werkgever stelt de werknemer persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar zoals bepaald is in de Arbeidsomstandighedenwet.

Als de beschermingsmiddelen onder arbovoorzieningen vallen zijn ze gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit 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 (geheel of gedeeltelijk) op de (thuis)werkplek of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werkgever geen kosten (eigen bijdrage) ten laste van de werknemer brengt. 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.

Artikel 60 Loon bij ziekte/Aanvulling

De werkgever heeft een regeling in geval van ziekte.

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

Doorbetaling bij volledige arbeidsongeschiktheid

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,57%. Dit geldt eveneens 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 5,32%. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Doorbetaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 104 weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 104 weken is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,57% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit geldt eveneens als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
8 november 2024

Onze referentie
24025-540

werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,32%.

Ik verwijst naar de paragrafen 8.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 68 WGA-verzekering

De werkgever heeft een verzekering ten behoeve van een aanvulling op de WGA-uitkering.

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 verwijst 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.

De inhouding van de premie voor de premie private aanvulling WW en WGA (PAWW) is een aftrekpost voor alle loonheffingen (kolom 7 van de loonstaat) en komt dus in mindering op het brutoloon. Ik verwijst naar de paragrafen 9.1 en 11.2.6 van het Handboek.

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.

Artikel 70 Vergoeding reiskosten woonwerk

De werkgever heeft een regeling voor de vergoeding van de kosten 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 € 0,23 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,23 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.

De werknemer heeft het recht om eenmaal per jaar brutoloon uit te ruilen voor een aanvullende reiskostenvergoeding ter hoogte van de fiscale ruimte.

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 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
8 november 2024

Onze referentie
24025-540

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: wetten.overheid.nl/BWBR0040428/).

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
8 november 2024

Onze referentie
24025-540

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding op declaratiebasis 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 vergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) 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, zoals vanaf 1 juli 2023 opgenomen in artikel 10b, eerste lid, letter c, ten eerste, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, kan deze verlaging achterwege blijven.

Artikel 71 **Fiets**

De werknemer heeft onder voorwaarden het recht om eenmaal per drie jaar brutoloon uit te ruilen voor een fiets en bijbehorende accessoires.

De vergoeding voor een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 23.7 van het Handboek.

Voor de gevolgen van een cafetariasysteem verwijs ik naar hetgeen ik heb verwoord bij artikel 70.

Voor een meer volledig overzicht van de fiscale aspecten van een fiets verwijs ik naar paragraaf 23.7 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Artikel 72 **Uitkering in verband met overlijden**

Als de werknemer overlijdt hebben de nabestaanden onder voorwaarden recht op 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.

Artikel 78 **Vakbondscontributie**

De werknemer kan op verzoek zijn vakbondscontributie fiscaal vriendelijk uitruilen.

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