

Telefoon 0800 - 0543
Kennisgroep CAO

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

WENB
Postbus 9009
6800 DL ARNHEM

Datum
20 december 2016

Uw kenmerk

Kenmerk
TM161220-CAOPLb2018

Betreft
Beoordeling CAO PLb 2015 - 2018 op fiscale aspecten

Geachte heer,

In mijn brief van 5 maart 2014 heb ik de WENB geïnformeerd over de fiscale aspecten van de cao Productie- en Leveringsbedrijven (PLb) zoals deze gold tot 1 mei 2015. Via internet heb ik kennisgenomen van de CAO PLb zoals deze geldt van 1 mei 2015 tot 1 mei 2018. Ook de fiscale aspecten van de thans lopende cao heb ik beoordeeld. In deze brief informeer ik u over het resultaat hiervan.

Een belangrijke doelstelling van de beoordeling is, onveranderd, de werkgevers in staat te stellen om hun fiscale verplichtingen zo goed mogelijk na te komen. Net zoals de vorige keer heb ik mijn beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. 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 2016.

Ik verzoek u vriendelijk 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. Als 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

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Bijlage

CAO Productie- en Leveringsbedrijven 2015-2018

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2016, uitgave 1 oktober 2016 (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 1.3 Structuur

Volgens dit artikel geldt voor de bedrijven tevens een bedrijfs-cao, waarin de cao-partijen op ondernemingsniveau nadere afspraken maken, onder meer over het Benefit Budget. Hoewel deze bedrijfscao's niet onder de reikwijdte van de onderhavige beoordeling vallen, wil ik hier toch een kanttekening bij plaatsen. Vanaf medio 2009 hebben de WENb en de Belastingdienst regelmatig overlegd over de fiscale gevolgen van het Benefit Budget. Ondanks het constructieve en zorgvuldige centrale overleg is gebleken dat over de uitkomsten daarvan gemakkelijk misverstanden ontstaan.

Als bedrijven twijfelen over de fiscale aspecten van (een eigen invulling van) het in de onderhavige cao geregelde Benefit Budget (zie bij artikel 5.1 van de cao) kunnen zij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de bevoegde inspecteur.

Artikel 2.6 Werkplek

Volgens dit artikel kan de werkgever een regeling opstellen over de wijze waarop hij zijn werknemers faciliteert in het werken op een andere werkplek dan een werkplek bij hem.

Sommige fiscale voorzieningen vereisen de aanwezigheid van een werkplek. Of sprake is van een werkplek hangt soms van de specifieke voorziening af. Voor de meeste voorzieningen geldt als werkplek elke plaats waar een werknemer werkt en waarvoor tevens zijn werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verantwoordelijk is. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.1 van het Handboek.

Artikel 2.8 Persoonlijk ontwikkelingsbudget en loopbaanscan

Volgens dit artikel krijgt de werknemer jaarlijks een persoonlijk ontwikkelingsbudget van € 500, welk budget hij drie jaar mag opsparen. Het budget van eerste jaar vervalt na drie jaar. In het vierde jaar vindt weer opbouw plaats, zodat het budget maximaal € 1.500 bedraagt. Als de werknemer geld uitgeeft aan persoonlijke ontwikkeling in het kader van deze regeling,, ondersteunt de werkgever dat initiatief door een vergoeding vanuit het budget te betalen. Dit kan een volledige, een gedeeltelijke of een gebruteerde vergoeding zijn.

De fiscale gevolgen van het toekennen van het persoonlijk ontwikkelingsbudget zijn afhankelijk van het beheer. Mogelijk is sprake van loon. Ook als het budget wordt aangewend voor vergoedingen zoals studiekosten of outplacement (zie paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek) is sprake van loon. De werkgever kan dit loon aanwijzen als eindheffingsloon en mogelijk gebruik maken van een gerichte vrijstelling. Omdat de afwikkeling van het budget meerdere kalenderjaren kan bestrijken kunnen zich complicaties voordoen. Zo kan, bijvoorbeeld, een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op die vergoeding had.

Een loopbaanscan behoort tot het loon, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waar een gerichte vrijstelling voor geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 respectievelijk 20.1.4 van het

Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 2.9 Beloningen van anderen

Dit artikel verbiedt de werknemer om, anders dan met toestemming van de werkgever, van derden beloningen of steekpenningen aan te nemen.

Wanneer de werknemer zonder medeweten van de werkgever loon van derden ontvangt (onder welke naam dan ook) is de werkgever hierover niet inhoudingsplichtig. In dat geval moet de werknemer dat loon als inkomen in zijn aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen aangeven. Loon van derden behoort wel tot het loon waarover de werkgever loonheffingen moet afdragen als de werkgever toestemming gaf of als bij de vaststelling van het loon rekening werd gehouden met dat loon van derden. De werkgever of de werknemer kan desgewenst met de bevoegde inspecteur afstemmen of een beloning van een derde tot het loon voor de loonheffingen behoort.

Artikel 3.2 Verandering van rooster

Dit artikel gebiedt de werkgever om aan de werknemer de kosten te vergoeden die het gevolg zijn van zijn plaatsing in een ander rooster.

In voorkomende gevallen behoort een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitel vragen aan de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 3.6 Schadevergoeding bij intrekken vakantieverlof

Volgens dit artikel kan de werkgever, als dat in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, eerder toegekend vakantieverlof weer intrekken. Als de werknemer daardoor financiële schade lijdt zal de werkgever die schade vergoeden.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 3.2 van de cao.

Artikel 4.7 Studiekosten

Dit artikel regelt, voor het geval de bedrijfs-cao daar geen maatwerkafspraken over bevat, het recht op een vergoeding van studiekosten. Tevens is een terugvorderingsregeling opgenomen.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die niet tot het loon behoort, komt niet in mindering op het loon. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 4.8 Verhuiskosten

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer die in het bedrijfsbelang verhuist, onder voorwaarden, een vergoeding van verhuiskosten.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer is onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Artikel 4.9 Jubileumuitkering (herrekening)

In dit artikel is het recht op een jubileumgratificatie geregeld. Zo heeft de werknemer die een diensttijd van 10, 20, 30, 40 of 50 jaar bereikt recht op een gratificatie die oploopt van 25% tot 200% van het salaris. Daarnaast voorziet de regeling in enkele aanwijzingen voor de herrekening van het in aanmerking te nemen salaris.

Fiscaal geldt een afwijkende regeling voor dienstjduitkeringen. Een gratificatie tot maximaal het loon over een maand is vrijgesteld na het bereiken van een diensttijd van tenminste 25 jaar of tenminste 40 jaar. Voor de berekening van het loon over een maand verwijs ik naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek. De herrekening van het loon bij bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid en deeltijdwerk is niet in overeenstemming met de fiscale regels.

Artikel 4.10 Jubileumgratificatie naar evenredigheid

Volgens deze bepaling ontvangen werknemers die de eerstvolgende jubileumgratificatie als bedoeld in artikel 4.10 van de cao niet halen, onder voorwaarden, een gratificatie naar evenredigheid van de feitelijke diensttijd. Een dergelijke gratificatie behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Mogelijk is de vrijstelling na het bereiken van een diensttijd van 25 of 40 jaar van toepassing, als die nog niet eerder werd toegepast. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 4.9 van de cao.

Artikel 4.11 Uitkering bij pensionering

Dit artikel geeft de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst vanwege pensionering of bij het gaan ontvangen van bepaalde uitkeringen, onder voorwaarden, recht op een uitkering van anderhalf maal zijn salaris.

Deze uitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de volledigheid merk ik daarbij op dat deze uitkering in fiscaal opzicht onderdeel kan uitmaken van een Regeling voor vervroegde uittreding. Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden. In dat geval is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar paragraaf 24.7 van het Handboek.

Artikel 5.1 Benefit Budget

Het Benefit Budget biedt de werknemer de mogelijkheid zijn arbeidsvoorwaarden op zijn persoonlijke situatie af te stemmen. De cao bevat een raamregeling die op bedrijfsniveau nader kan worden ingevuld.

Over de vormgeving van het Benefit Budget hebben de WENb en de Belastingdienst regelmatig centraal overleg gevoerd. De in de cao opgenomen regeling kwalificeert in fiscaal opzicht als een cafetariaregeling. Voor een meer uitvoerige weergave van de fiscale gevolgen van het Benefit Budget verwijs ik naar mijn brief van 12 mei 2012, waarin de beoordeling van de tot mei 2013 geldende CAO Netwerkbedrijven is opgenomen (zie www.belastingdienst.nl, zoekterm "cao-beoordelingen", cao Netwerkbedrijven 2011-2013).

Tevens verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 1.3 van de cao. Ondanks het constructieve en zorgvuldige centrale overleg is gebleken dat over de fiscale gevolgen van het Benefit Budget gemakkelijk misverstanden ontstaan. Indien en voor zover bedrijven twijfelen over de fiscale aspecten van (een eigen invulling van) het in de onderhavige cao geregelde Benefit Budget, kunnen zij onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de bevoegde inspecteur.

Artikel 5.2 Bijdrage in de kosten van een aanvullende ziektekostenverzekering

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een werkgeversbijdrage van bruto € 360 per jaar in de kosten van een aanvullende ziektekostenverzekering

Deze bijdrage behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 5.3 Tegemoetkoming in de kosten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een tegemoetkoming in de door hem zelf te betalen premie van een bepaalde collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Afhankelijk van de vormgeving gaat het om een aanspraak in fiscale zin of een vergoeding van een zelf afgesloten verzekering.

Betreft het een aanspraak in fiscale zin dan behoort de waarde daarvan tot het loon van de loonheffingen. Dit is alleen anders voor zover de aanspraak naar aard en strekking overeenkomt met rechten op grond van de werknemersverzekeringen. Indien de aanspraak belast is, behoren eventuele uitkeringen niet (nogmaals) tot het loon.

Betreft het een vergoeding van een zelf afgesloten verzekering, dan behoort de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Artikel 6.4 Medische keuringen

Dit artikel regelt in welke situaties de werknemer een medische keuring ondergaat. De werkgever draagt de kosten van zo'n keuring.

Arbovoorzieningen zoals (preventieve) medische keuringen 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 6.5 Preventief medisch onderzoek

Volgens dit artikel biedt de werkgever de werknemer periodiek een preventief medisch onderzoek aan.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 6.4 van de cao.

Artikel 7.1 Loonaanvulling, bij arbeidsongeschiktheid

Volgens dit artikel heeft de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, onder voorwaarden, recht op een aanvulling op het loon bij een andere werkgever of op een aanvulling op zijn WW-uitkering. Daarnaast geeft het artikel, eveneens onder voorwaarden, de werknemer die arbeidsongeschikt is ten gevolge van een bedrijfsongeval recht op een aanvulling op zijn IVA- of WGA-uitkering.

Dergelijke aanvullingen behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking waarover geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn. Als de werknemer zijn loonheffingskorting niet langer bij zijn (oude) werkgever wil laten toepassen, moet hij dat schriftelijk aan die (oude) werkgever kenbaar maken. Ik verwijs naar de paragrafen 2.3.1 en 23.1 van het Handboek.

Artikel 7.2 Loonaanvulling, bij werkloosheid

Deze bepaling geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een aanvulling van zijn WW-uitkering en, eventueel, ZW-uitkering.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 7.1 van de cao

Artikel 7.3 Uitkering bij overlijden

Dit artikel bevat het recht op een overlijdensuitkering ter grootte van het salaris over drie maanden. Naast deze uitkering betaalt de werkgever het salaris door over de maand waarin de werknemer overlijdt.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 9.1.6 en 19.1.7 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

De uitkering waarop de cao recht geeft is, samen met de doorbetaling over de maand waarin de werknemer overlijdt, hoger dan drie maal het loon over een maand. Hierdoor is een deel van de uitkering belast. Dat is niet het geval als de werkgever het loon dat betrekking heeft op de maand waarin de werknemer overlijdt als (postuum) loon belast.

Artikel 7.4 Aansprakelijkheidsverzekering

Dit artikel geeft de werkgever in bepaalde situaties van schade, indien sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid, verhaalsrechten op de werknemer als de aansprakelijkheidsverzekering de schade niet dekt.

Betalingen door werknemers aan werkgevers op grond van deze rechten vloeien voort uit het civiele recht en vormen geen negatief loon. Zie paragraaf 4.9 van het Handboek. Als de werkgever geen (of onvoldoende) gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden kan - wel - sprake zijn van loon voor de loonheffingen.

Artikel 7.6 Pensioen

Volgens dit artikel is de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP van toepassing.

Deze pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 8.1 Bijdrage aan de vakbonden

In dit artikel is overeengekomen dat de werkgever aan de gezamenlijke vakorganisaties € 16 per jaar per werknemer betaalt.

Deze betaling behoort in deze context niet tot het loon, omdat er geen sprake is van een schuld van de werknemer die de werkgever voor zijn rekening neemt. Er kan wel sprake zijn van loon als de werkgever kan bepalen wat zijn eigen werknemer in dit verband (via de vakorganisatie) weer zal genieten. De werkgever kan in een concreet geval, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitel vragen aan de bevoegde inspecteur.