



Vereniging van Nederlandse Visspecialisten
t.a.v.

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Den Haag

Prinses Beatrixlaan 512
2595 BL Den Haag
Postbus 30206
2500 GE Den Haag
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

18 juli 2022

Kennisgroep CAO

Onze referentie

CAO

Betreft:
Cao voor de Visdetailhandel 2021-2023

Geachte

De Vereniging van Nederlandse Visspecialisten en werknemersorganisaties hebben een cao afgesloten voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023.

Deze bepalingen 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 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 mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u vragen over fiscale aspecten van andere cao-bepalingen. Over enkele

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 e-mailadres.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Kennisgroep cao
namens de inspecteur

Cao voor de Visdetailhandel 2021-2023

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. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 2.1 Loon

Volgens dit artikel is het loon het bruto loon plus eventuele provisie en toeslagen voor werken op bijzondere uren. Niet onder het begrip loon vallen de kostenvergoedingen en jaarlijkse uitkeringen waaronder gratificaties.

Het loon is alles dat een werknemer ontvangt op grond van zijn dienstbetrekking. Hierop bestaan uitzonderingen. Ik verwijs naar hoofdstuk 4 en in het bijzonder naar paragraaf 4.2 van het Handboek.

Artikel 7.2 Arbeidstijd

De werkgever treft een maaltijdregeling voor de werknemers die hun werkdag zijn begonnen voor of om 13.00 uur en die doorwerken na 19.00 uur. De maaltijdregeling kan bestaan uit een in natura verstrekte maaltijd, een maaltijd op kosten van de werkgever in een aangewezen gelegenheid of een maaltijdvergoeding van maximaal € 12,50 per maaltijd. De werknemer moet op verzoek een betalingsbewijs kunnen overhandigen.

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. Op dit punt voldoet deze bepaling dus niet zonder meer aan de voorwaarden voor toepassing van de gerichte vrijstelling.

Artikel 7.7 Reistijdenvergoeding

Als de werknemer gebruik maakt van vervoer van de werkgever en de reistijd gemiddeld langer is dan een uur, ontvangt hij over de helft van deze tijd loon.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 12 Overwerkvergoeding

De werknemer ontvangt voor overwerk een toeslag. Het loon en de toeslag voor overwerk wordt uitgekeerd in geld of in vrije tijd.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind

van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan het aantal werkuren in de voorafgaande 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 16 Vakantiebijslag

De werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van zijn loon, deze wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.

De vakantiebijslag 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.

Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling van doorbetaling van loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. De werkgever is ingevolge het vijfde lid verplicht een WIA-verzekering af te sluiten die minimaal aanvult tot 70% van het laatst verdiende loon. De hiervoor betaalde premie kan de werkgever voor 50% inhouden op het loon van de werknemer.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. 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 1.1.3, 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 6,75%. 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.

Met betrekking tot de WIA-verzekering merk ik op dat de werkgever als verzekeringnemer optreedt. Hij verstrekt aldus een aanspraak op een WIA-uitkering aan de werknemer zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB. Deze aanspraak behoort niet tot het loon. Het deel van de premie dat voor rekening komt van de werknemer, komt dan ten laste van het brutoloon. De uitkeringen behoren tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Artikel 19A Financieel Advies

Werknemers mogen vijf jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd eenmalig een financiële pensioenscan laten uitvoeren. Het Sociaal fonds vergoedt hiervan de kosten tot een maximum van € 750.

Een vergoeding voor een pensioenscan behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan dit loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Het gaat hier om een niet vrijgestelde uitkering die de werknemer rechtstreeks van het Sociaal fonds krijgt. Het Sociaal 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. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek.

Artikel 20 Veiligheid van personeel

De werkgever voert op basis van de Arbeidsomstandighedenwet in zijn onderneming een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RIE) uit en stelt vervolgens een plan van aanpak op. De Vereniging van Nederlandse Visspecialisten stelt in samenwerking met de werknemersorganisatie een Arbocatalogus op en stelt die op haar website aan de sector ter beschikking.

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;
 - de werknemer de voorzieningen (geheel of gedeeltelijk) gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek 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.

Artikel 21A Persoonlijk Opleidingsbudget (POB)

De werkgever beheert het POB. Het POB is inzetbaar op het moment dat de werknemer in overleg met de werkgever een opleiding of activiteit heeft gekozen die de wend- en weerbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt bevordert. Per jaar doteert de werkgever € 200,-. Als na vijf jaar het maximum van € 1.000,- is bereikt, blijft dit staan tot de werknemer een gedeelte of het gehele bedrag besteedt. Het jaar daarna vindt pas weer dotatie plaats.

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.

Vergoedingen 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. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht was vrijgesteld, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (<http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 21B Individuele leerrekening (IL)

De werknemer kan op vrijwillige basis maximaal € 250,- per jaar door de werkgever laten storten op een IL; de IL is eigendom van de werknemer. De werknemer kan de gestorte bedragen ook opnemen als hij van werkgever is

veranderd. De maximale omvang van de IL bedraagt € 1.250,- De werknemer moet de gestorte bedragen aanwenden voor studiekosten gericht op het verkrijgen van inkomen uit huidige of toekomstige arbeid. Opname dient binnen vijf jaar plaats te vinden.

De tekst van deze bepaling vermeldt niet wat er gebeurt als een (deel van het) bedrag op de IL na vijf jaren niet is benut door de werknemer. De tekst vermeldt ook niet aan welke voorwaarden moet zijn voldaan alvorens de werknemer een bedrag van de IL kan opnemen.

Als een werknemer een bedrag van de IL opneemt, behoort dat tot het loon voor de loonheffingen.

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 verwijs ik naar de bijlage bij deze brief, de notitie van de Belastingdienst/Kennisgroep cao 2020-11 "Scholingskosten in de loonheffingen".

Ik verwijs overigens naar hetgeen ik heb vermeld bij artikel 21A, persoonlijk opleidingsbudget.

Artikel 21C Subsidiabele cursussen

Dit artikel bevat een regeling voor cursussen, genoemd in bijlage 2 van de cao, die voor maximaal 50% van de kosten subsidiabel zijn door het Sociaal fonds voor de Visdetailhandel, voor zover de financiën van het fonds dit toelaten. De maximale vergoeding is € 500 per werknemer per jaar, voor het behalen van het groot rijbewijs (C, CE, C1 en CE1) bedraagt de maximale vergoeding € 750 per werknemer per jaar.

Voor de vergoedingen voor de rijbewijzen genoemd in bijlage 2 geldt een terugbetalingsregeling als de werknemer binnen vijf jaar uit dienst treedt.

Ik verwijs naar hetgeen ik hiervoor heb vermeld bij de artikelen 21A en 21B.

Artikel 21D Loopbaancheck

De kosten van een loopbaancheck worden voor de helft betaald door de werkgever met een maximum van € 375. De werknemerskosten kunnen worden vergoed tot maximaal € 375 uit het POB of de IL van de werknemer.

Een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject; zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is; zie paragraaf 22.2 van het Handboek. In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.