

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543

Centraal Orgaan voor de Vleessector
Postbus 61
2700 AB ZOETERMEER

Kennisgroep CAO

Datum
3 november 2016

Uw kenmerk

Kenmerk
TM161103-CAOVleessector

Betreft
Beoordeling CAO 2016-2017 op fiscale aspecten

Geacht mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de Vleessector, zoals deze voor de periode van 1 maart 2016 tot 1 november 2017 overeen is gekomen.

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 2016. 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 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 voor de Vleessector 2016-2017

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 1b, lid 6 Definitie uitzend- en inleenkracht

Dit artikel definieert de uitzend- en inleenkracht voor de toepassing van de cao.

Uitzend- en inleenkrachten 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 16.20 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Artikel 1b, lid 7 Definitie Zelfstandige zonder Personeel in de sector (ZZP)

Dit artikel definieert de ZZP-er voor de toepassing van de cao.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Afhankelijk van de feiten en omstandigheden kwalificeert ook de arbeidsverhouding van de ZZP-er als dienstbetrekking. De omstandigheid dat een ZZP-er in bijlage V van de cao, onder voorwaarden, wordt gelijkgesteld met een werknemer, wijst op de aanwezigheid van een dienstbetrekking. Ik verwijs naar de Handreiking DBA.

Artikel 3 Arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel moet iedere arbeidsovereenkomst schriftelijk worden aangegaan.

De werkgever heeft de verplichting om uiterlijk de dag 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 forse naheffingsaanslagen en tot administratieve lasten 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 5 Stagiairs

Volgens dit artikel mogen stagiairs geen reguliere arbeidsplaats innemen.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het

ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Als er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking kunnen werkgevers stagebeloningen onder voorwaarden toch onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik tevens naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Artikel 11 Werkkleding en beschermingsmiddelen

Volgens dit artikel neemt de werkgever de aanschaf en het onderhoud van de door hem voorgeschreven bedrijfskleding en het door hem voorgeschreven schoeisel voor zijn rekening. Daarnaast schrijft dit artikel voor dat de werkgever voorziet in door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen.

Als sprake is van door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven kleding dan is deze, onder voorwaarden, onbelast. Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt is sprake van loon;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is deze kleding, onder voorwaarden, onbelast. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als de (werk)kleding onbelast is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin tevens een stroomschema is opgenomen.

Persoonlijke beschermingsmiddelen 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 27 Vleespakketten

Uit dit artikel leid ik af dat op ondernemingsniveau sprake kan zijn van het verstrekken van vleespakketten.

Vleespakketten behoren tot het loon in natura. De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon aanwijzen. Voor de waardering verwijs ik naar de paragrafen 4.5 en 20.1.8 van het Handboek.

Artikel 32 Overlijdensuitkering

Volgens dit artikel ontvangen de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer nog gedurende de maand van overlijden en de twee daarop volgende maanden een aanvulling tot aan 100% van het laatst genoten loon van de overledene.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 34 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

Dit artikel maakt het arbeidsrechtelijk mogelijk om bepaalde arbeidsvoorwaarden uit te ruilen.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasyteem. 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 is dan belast.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 15 juli 2016, nr. BLKB2016/765M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0038370/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op, dat de beoordeling van een vergoeding 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 kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasyteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

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, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>.

Artikel 35 Koffiegeld

Volgens dit artikel mogen werkgevers geen kosten van thee en koffie aan de (eigen) werknemers in rekening brengen.

Een werkgever kan zijn werknemer op zijn werkplek onbelast consumpties verstrekken, mits deze consumpties geen onderdeel van een maaltijd zijn. Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.2 en 20.2.3 van het Handboek.

Artikel 42 Seniorenregeling

Dit artikel verplicht de werknemer van 60 jaar en ouder om zijn werkweek terug te brengen via één van de volgende mogelijkheden:

- 90% werken, voor 100% loon bruto en 100% pensioenopbouw;
- 80% werken, voor 90% loon bruto en 100% pensioenopbouw.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 47 Vorming en scholing

Volgens dit artikel vergoedt de werkgever de kosten van een functiegebonden opleiding volledig en de helft van de kosten van een gedeeltelijk functiegebonden opleiding. Tevens verplicht het artikel de

werkgever om de cursus “Nederlands op de werkvloer” aan te bieden.

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, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, niet tot het loon voor de loonheffing. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is gericht vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot €0,19 per kilometer. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen.

Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon.

De cursus “Nederlands op de werkvloer” kwalificeert in dit verband niet als gericht vrijgestelde scholing, evenmin als dat bijvoorbeeld ten aanzien van het halen van een rijbewijs B het geval zou zijn. Een vergoeding of verstrekking van zo'n cursus behoort tot het loon. De werkgever kan een vergoeding of verstrekking van zo'n cursus wel als eindheffingsloon aanwijzen.

Artikel 48 **Loonbetaling bij ziekte en ongeval**

Dit artikel regelt het recht op (gedeeltelijk) behoud van salaris tijdens de eerste twee ziektejaren.

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 werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 50 **Medische keuring**

Volgens dit artikel is de werknemer, als de vervulling van zijn functie daartoe noopt, verplicht zich op kosten van de werkgever aan een medische keuring te onderwerpen.

De vergoeding of verstrekking van die keuring behoort niet tot het loon als:

- deze samenhangt 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 51 **WIA-verzekering**

Dit artikel verplicht de werknemer deel te nemen aan een door de werkgever aan te bieden collectieve

verzekering tegen arbeidsongeschiktheid van minder dan 80 procent.

Aanspraken op uitkeringen op grond van de WIA en daarmee overeenkomstige aanspraken zijn vrijgesteld. Eventuele uitkeringen zijn belast. Voor zover de premie voor rekening van de werknemer komt mag de werkgever deze premie op het loon in mindering brengen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Artikel 58 **Pensioenen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 61 **Duurzame inzetbaarheid**

Volgens dit artikel kan een werknemer die deelneemt aan een project gericht op duurzame inzetbaarheid georganiseerd door of mede door de werkgever een beroep doen op de Arbeidsvoorwaardenregeling Duurzame inzetbaarheid, zoals opgenomen in bijlage IX van de cao. Deze regeling bevat diverse voorzieningen.

Onderdeel 1a Employability/loopbaanadvies

Een werknemer kan één maal in de vijf jaar een verzoek voor bijdrage aan een loopbaanadvies indienen bij het sociaal secretariaat. De maximale vergoeding bedraagt € 750.

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). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Indien de vergoeding voor de loopbaanscan tot het loon behoort dient de werkgever - en niet het sociaal secretariaat - loonheffing in te houden en af te dragen.

Onderdeel 1 b Employability/scholingskosten

Een werknemer kan, onder voorwaarden, bij het sociaal secretariaat een verzoek voor een bijdrage in scholingskosten in het kader van employability indienen. De bijdrage in de scholingskosten is maximaal € 1000,- per twee jaar.

In aanvulling op de fiscale aspecten bij artikel 47 van de cao merk ik op dat, mede omdat de bijdrage meerdere kalenderjaren kan bestrijken, zich complicaties voor kunnen doen. 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 een vergoeding van die kosten had.

Indien de bijdrage in de scholingskosten tot het loon behoort dient de werkgever - en niet het sociaal secretariaat - loonheffing in te houden en af te dragen.

Onderdeel 3 c en d Detachering/aanvulling loon en reiskostenvergoeding

Een werknemer die bij een nieuwe werkgever (eerst) een contract voor bepaalde tijd krijgt aangeboden ontvangt, onder voorwaarden, van zijn oude werkgever een aanvulling op het loon en op de reiskostenvergoeding bij de nieuwe werkgever.

Zowel de aanvulling op het loon als de aanvulling op de reiskostenvergoeding vormen loon uit vroegere dienstbetrekking van de oude werkgever 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.

Onderdeel 4 b Definitieve plaatsing/aanvulling loon

De werknemer die, zonder dat sprake is van detachering, bij een nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst aanvaardt heeft, onder voorwaarden, recht op een aanvulling op zijn loon bij de nieuwe werkgever.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij onderdeel 3c van de regeling.

Artikel 62 **Employability**

Volgens dit artikel kan de werknemer, ook zonder dat hij deelneemt aan een project zoals genoemd in artikel 61 van de cao, verzoeken om voorzieningen als bijdragen in scholingskosten en loopbaanadvies. Het sociaal secretariaat van de Vleessector zal dergelijke verzoeken beoordelen en het Fonds Collectieve Belangen Vleessector zal eventuele subsidies uitbetalen.

Ik verwijs naar de fiscale gevolgen bij artikel 61 van de cao. Ook ten aanzien van deze subsidies geldt dat de werkgever - en niet het sociaal secretariaat of het Fonds - als inhoudingsplichtige kwalificeert.

Artikel 63 **EVC en Nederlands op de werkvloer**

Volgens het eerste lid van dit artikel hebben werknemers in vaste dienst het recht om op kosten van de werkgever een EVC certificaat te behalen.

Volgens het derde lid zijn buitenlandse werknemers in vaste dienst (voor zover nog nodig) verplicht een cursus Nederlands op de werkvloer te volgen.

Vergoedingen en verstrekkingen in verband met een EVC procedure horen niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.4 van het Handboek.

De vergoeding of verstrekking van een cursus Nederlands behoort wel tot het loon. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 47 van de cao.

Artikel 64 **Facilitering vakbondscontributie**

Volgens dit artikel kunnen werknemers brutoloon ruilen voor een netto vergoeding van vakbondscontributie. In bijlage VII is daartoe een procedure opgenomen.

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 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 is dan belast.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 15

juli 2016, nr. BLKB2016/765M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0038370/>).

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, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190/>.

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