



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

---

Centrale Organisatie voor de Vleessector  
T.a.v.  
Postbus 61  
2700 AB ZOETERMEER

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

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

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**  
10 maart 2022

**Onze referentie**  
TM220310caoVleessector

Betreft:  
Beoordeling cao voor de Vleessector op fiscale aspecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao voor de Vleessector, zoals deze voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 maart 2022 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 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 mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kenniscgroep cao

## **Bijlage, beoordeling cao voor de Vleessector 2021-2022 op fiscale aspecten**

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep 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**  
10 maart 2022

**Onze referentie**  
TM220310caoVleessector

### **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 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 1b, lid 7 Definitie Zelfstandige zonder Personeel (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 op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl).

### **Artikel 3 Dienstverband voor (on)bepaalde tijd**

Volgens dit artikel moet iedere arbeidsovereenkomst schriftelijk worden aangegaan.

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 wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever 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 2.2 en 2.3 van het Handboek. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik ook 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**

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

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. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

**Datum**  
10 maart 2022

**Onze referentie**  
TM220310caoVlessector

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

## **Artikel 11**                    **Werkkleding**

Volgens dit artikel moet de werkgever de aanschaf en het onderhoud van de door hem voorgeschreven bedrijfskleding en het door hem voorgeschreven schoeisel voor zijn rekening nemen.

Daarnaast schrijft dit artikel voor dat de werkgever voorziet in door de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen.

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 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 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 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 cafetarieregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

## **Artikel 26**                    **25-jarig jubileum**

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer die 25 jaar in dienst is bij een werkgever eenmalig een extra bruto maandsalaris. De werkgever zal dit bedrag netto aan hem uitkeren.

Een gratificatie bij een 25-jarig jubileum is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

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

### **Artikel 27**                    **Vleespakketten**

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

**Datum**  
10 maart 2022

**Onze referentie**  
TM220310caoVleessector

Vleespakketten behoren tot het loon in natura voor de loonheffingen. De werkgever kan dit loon als eindheffingsloon aanwijzen. Voor de waardering verwijs ik naar de paragrafen 4.5 en 22.1.8 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 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 33**                    **Gegevens op loonstrook**

Het tweede lid van dit artikel bevat een opsomming van gegevens die de loonstrook moet vermelden.

De loonstrook moet méér gegevens bevatten dan in de cao vermeld. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

### **Artikel 34**                    **Uitruil van arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten**

Dit artikel bieden - uitsluitend - het uitzend- en het inleenbedrijf de mogelijkheid om met hun uitzend- en inleenkrachten bepaalde arbeidsvoorwaarden uit te ruilen.

De gebezigde bepalingen lijken anno 2022 fiscaal gedateerd. Zo spreekt het artikel van "vrije vergoedingen" en van "vrije verstrekkingen", waardoor het niet meer aansluit bij de - uiterlijk - vanaf 2015 geldende wet- en regelgeving rondom de werkkostenregeling.

Ik heb dit artikel niet op fiscale aspecten beoordeeld. Werkgevers in de uitzend- en inleenbranche die dit artikel toepassen lopen fiscaal risico.

### **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 22.1.2 en 22.2.3 van het Handboek.

## **Artikel 46 Vakantierechten bij einde dienstbetrekking**

Volgens dit artikel betaalt de werkgever bij het einde van de dienstbetrekking de niet genoten vakantie- of snipperuren uit. Teveel genoten vakantie- of snipperuren verrekenend hij met het laatste salaris.

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 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 (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.

De cursus "Nederlands op de werkvloer" kwalificeert in dit verband niet als gericht vrijgestelde scholing, omdat het daarbij gaat om algemene basisvaardigheden. 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 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. 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.

## **Artikel 49 Verrekening WHK premie**

Volgend dit artikel betaalt de werkgever 75% en de werknemer 25% van de WHK-premie (zonder ZW-flex deel) met uitzondering van de rentehobbel die voor rekening van de werkgever is.

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

**Datum**  
10 maart 2022

**Onze referentie**  
TM220310caoVleessector

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.

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

**Datum**  
10 maart 2022

**Onze referentie**  
TM220310caoVlessector

## **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 deze keuring is 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 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.

## **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 21.1.4 van het Handboek.

## **Artikel 52 Wachtdag**

Volgens dit artikel mag de werkgever vanaf de derde ziekmelding in één kalenderjaar, onder voorwaarden, per ziekmelding één wachtdag bij de ziek gemelde werknemer inhouden.

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

## **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

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

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

**Datum**  
10 maart 2022

**Onze referentie**  
TM220310caoVleessector

Een loopbaanadvies behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij dat advies deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als het advies 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 loopbaanadvies 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.

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

#### Onderdeel 1b 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.

#### Onderdelen 3c en 3d 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 25.1 van het Handboek.

#### Onderdeel 4b 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 zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.4 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.

De vergoeding voor vakbondscontributie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

## **Artikel 64A                    Zware beroepen regeling (RVU regeling)**

De RVU regeling heb ik niet beoordeeld.

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

**Datum**  
10 maart 2022

**Onze referentie**  
TM220310caoVleessector