



Vereniging voor de Nederlandse
Vleeswarenindustrie

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Kingsfordweg 1
Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

11 januari 2023

Onze referentie

2022/2023 cao
vleeswarenindustrie

Betreft: Beoordeling cao vleeswarenindustrie 2022/2023

Geachte heer, mevrouw,

Er is een cao voor werkgevers en werknemers in de vleeswarenindustrie afgesloten voor de periode 1 februari 2022 tot 1 maart 2023.

De bepalingen in 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 ontlenen indien en 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 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 telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

Bijlage cao-beoordeling

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

11 januari 2023

Onze referentie

2022/2023 cao
vleeswarenindustrie

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

6 Werkkleding

De werknemer ontvangt de benodigde werkkleding en werkschoeisel in bruikleen van de werkgever.

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.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

9 Pensioenregeling

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Hoofdstuk 3 Verplichtingen werkgevers en werknemers

12 Vakbondsfaciliteiten / Bijlage VI

De werkgever faciliteert fiscaal de contributie van het lidmaatschap van de werknemers die lid zijn van de vakbond.

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.

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: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

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 kan deze verlaging achterwege blijven. Deze

voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

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

Hoofdstuk 4 Salaris en overige financiële regelingen

13 t/m 20 Diverse toeslagen

Alle toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen. Daarnaast merk ik het volgende op:

16 Overwerktoeslag

De werknemer ontvangt een overwerktoeslag als hij meer uren werkt dan de standaard arbeidsduur. Het is mogelijk om de extra gewerkte uren als vrije tijd op te nemen.

De werkgever mag voor de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur 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.

21 Uitkering bij overlijden

Als een werknemer overlijdt ontvangen zijn nagelaten betrekkingen 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.

22 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De werknemer heeft recht op een bruto uitkering als hij een aanvullende verzekering heeft afgesloten waarin fysiotherapeutische hulpverlening is opgenomen.

Een vergoeding voor ziektekosten zoals premies van een zorgverzekering hoort tot het loon. U kunt dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen.

24b Reiskosten woon-werkverkeer

De werknemer die 10 kilometer of meer van het bedrijf woont, heeft recht op een vergoeding voor zijn 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 € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

11 januari 2023

Onze referentie

2022/2023 cao
vleeswarenindustrie

Hoofdstuk 5 Verlof

27a Seniorenregeling

De werkgever biedt de werknemer van 60 jaar en ouder de mogelijkheid om gebruik te maken van een seniorenregeling.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uitreden (hierna: RVU). In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een eindheffing verschuldigd van 52% over de werkgeversbijdrage aan die regeling. Ik verwijs naar de paragrafen 21.3.1 en 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlotspaarregeling, opname van een verlotstuwmeer en een seniorenregeling.

Ik verwijs naar V&A 12-003 op centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/ .

31 Verzuim met behoud van loon

De werknemer heeft in een aantal gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt 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.

Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid

34 Salaris bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 34 geeft de regelgeving weer over de hoogte van het salaris van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid.

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 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling 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.

In lid 5 is opgenomen dat de werkgever en de werknemer ieder 50% van de WHK-premie betalen.

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 7.6.9 van het Handboek.

Hoofdstuk 7 Regelingen

35 WIA verzekering

De werknemer neemt verplicht deel aan een collectief afgesloten verzekering die de arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% verzekert. De premie komt voor 75% voor rekening van de werknemer en voor 25% van de werkgever.

Aanspraken op uitkeringen op grond van de WIA en overeenkomstige aanspraken zijn vrijgesteld. De uitkeringen zijn wel belast. Het werknemersdeel van de premie komt in mindering op het loon. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

11 januari 2023

Onze referentie

2022/2023 cao
vleeswarenindustrie

38 Arbocatalogus

De Vleeswarenindustrie maakt gebruik van een arbo-catalogus.

In de catalogus staan een groot aantal voorzieningen. Slechts verplichtingen die rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet komen in aanmerking voor de gerichte vrijstelling. Voorzieningen die voortvloeien uit het gevoerde arbeidsomstandighedenbeleid zijn niet zonder meer gericht vrijgesteld.

Arbovoorzieningen zijn 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 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 verwijst naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

38a RVU Regeling

De werknemer die aan bepaalde voorwaarden voldoet, heeft het recht om maximaal drie jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd vervroegd uit te treden. De jaarlijkse uitkering in deze periode is gelijk aan het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag bij start van deelname aan de regeling.

In het geval dat sprake is van een RVU kan de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling worden toegepast. Dat betekent dat de pseudo-eindheffing van 52% tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft. Voor meer informatie verwijst ik naar paragraaf 21.3.1.1 en Deel 3 Bijlagen Voorbeelden RVU-drempelvrijstelling van het Handboek.

Bijlage III Protocollen

Protocol EVC

De werknemer krijgt het recht om een nulmeting voor een ervaringscertificaat (EVC) te laten verrichten.

Uitgaven en verstrekkingen voor een EVC zijn studiekosten. Vergoedingen en verstrekkingen in verband met deze procedure zijn gericht vrijgesteld (zie paragraaf 22.1.4 van het Handboek).

Protocol Cursus Nederlands op de werkvloer

De werkgever biedt iedere anderstalige werknemer een cursus Nederlands op de werkvloer aan.

De cursus "Nederlands op de werkvloer" kwalificeert niet als gericht vrijgestelde scholing omdat het 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.

Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie

De betaling van cursussen (waaronder de hiervoor genoemde) lijkt te verlopen via het Fonds Collectieve Belangen voor de Vleeswarenindustrie. Het Fonds is gehouden de werkgever te informeren over het betalen van cursussen. De werkgever moet vervolgens beoordelen of een gerichte vrijstelling van toepassing is. Als dat niet het geval is kan de werkgever de vergoeding of verstrekking aanwijzen als eindheffingsloon.

De werkgever blijft altijd aansprakelijk voor de loonheffing van de werknemers.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

11 januari 2023

Onze referentie

2022/2023 cao
vleeswarenindustrie