



Vereniging voor de Bakkerij- en
Zoetwarenindustrie

**Kennisgroep cao
MKB**

Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Datum
11 mei 2022

Onze referentie
cao Zoetwarenindustrie 2022

Betreft: beoordeling cao Zoetwarenindustrie 2022 op fiscale aspecten

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 10 januari 2022, nr. 801, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Zoetwarenindustrie algemeen verbindend verklaard. De cao vervalt per 1 januari 2023.

De 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 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

Belastingdienst/Kennisgroep cao

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 een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Kennisgroep cao
MKB**

Datum
11 mei 2022

Onze referentie
cao Zoetwarenindustrie 2022

Artikel 2, lid 8 Uitzendkrachten

Uitzendkrachten 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 10 Overwerk en meeruren

Overwerk

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.

Meeruren

De vergoeding voor meeruren behoort tot het loon voor de loonheffingen. Hierop is de tijdvaktabel van toepassing.

Artikel 18 Cao à la carte

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 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 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/>).

**Kennisgroep cao
MKB**

Artikel 18, lid 4 Kopen van vakantiedagen

Als de werkgever geen 'à la carte'-regeling aanbiedt, kan de werknemer op jaarbasis 10 vakantiedagen kopen. Het aankopen van verlofrechten gevolgen kan gevolgen hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Datum
11 mei 2022

Onze referentie
cao Zoetwarenindustrie 2022

Artikel 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27 en 28 Toeslag klokurenmatrix, Roostertoeslag, Afbouwregeling toeslag, Overwerktoeslag, Verschuivings- en sprongtoelage, Vergoeding bij extra gang, Consignatie en Feestdagen.

De toeslagen voor bijzondere diensten en de vergoeding voor werken op feestdagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 29 Onkostenvergoeding chauffeurs

Chauffeurs ontvangen een netto koffiegeldvergoeding per gewerkt etmaal. Voor broodmaaltijden en een warme maaltijd ontvangen zij onder voorwaarden een netto vergoeding.

Koffiegeld

Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Voor een vaste kostenvergoeding gelden fiscaal diverse aanvullende voorwaarden. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Maaltijd

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

Artikel 30 en 31 Arbeid in vriescellen en Leerling- en diplomatoeslag

Een werknemer die regelmatig arbeid verricht in vriescellen of een werknemer die een opleidingsjaar behaalt of een diploma ontvangt, krijgt een bruto toeslag. Deze toeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 32 Reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer

Iedere werkgever dient een reiskostenregeling voor woon-werkverkeer te hebben. De reiskilometers worden per opkomst vergoed á € 0,19 per km op basis van de normale woonplaats of afgesproken verblijfplaats binnen Nederland.

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. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 23 van het

Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

**Kennisgroep cao
MKB**

Artikel 33 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag 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.

Datum
11 mei 2022

Onze referentie
cao Zoetwarenindustrie 2022

Artikel 43 Aanvulling op loondoorbetaling

Een werknemer ontvangt, onder voorwaarden, een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling van het inkomen (incl. toeslagen). Als de werkgever de aanvulling van het salaris betaalt als de dienstbetrekking nog voortduurt, dan is er sprake van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking waarop de witte tabel van toepassing is.

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 44 Uitkering bij overlijden

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 45, lid 2 Pensioen

Een werknemer ontvangt onder voorwaarden bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werkgever een eenmalige bruto-uitkering die gelijk is aan het inkomen over één betalingsperiode. Deze uitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen. 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.

Artikel 46 Scholing

Scholingskosten

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.

Terugbetaling scholingskosten

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 vrijgesteld was, 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 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

**Kennisgroep cao
MKB**

Bijlage V Regeling afdekking WGA risico

Voor de dekking van het inkomensverlies na 2 jaar arbeidsongeschiktheid is een WGA-hiaatverzekering af te sluiten. Voor de bedrijfstak is een collectief contract afgesloten waaraan werknemers vrijwillig kunnen deelnemen, mits de werkgever deze verzekering aanbiedt. Na het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid kan deze verzekering tot uitkering komen.

Datum
11 mei 2022

Onze referentie
cao Zoetwarenindustrie 2022

Het werknemersdeel van de premie voor de (vrijwillige) WGA-hiaatverzekering mag, onder voorwaarden, op het brutoloon in mindering worden gebracht door de werkgever.

De werkgever moet zelf (laten) beoordelen of sprake is van een aanvullende WGA-hiaatverzekering waarvan het mogelijk is om de premie ten laste van het brutoloon te brengen. In geval van twijfel kan de werkgever contact opnemen met zijn inspecteur.

Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.