

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 18500, 3501 CM UTRECHT

Nederlandse Zuivel Organisatie

Postbus 93044
2509 AA Den Haag

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
7 december 2017

Onze referentie
KG CAO/17/Beoordeling CAO HP
voor de Zuivelindustrie 2016 –
2018

Uw referentie

Betreft: CAO HP voor de Zuivelindustrie 1 april 2016 – 31 maart 2018

Geachte heer/mevrouw,

In 2016 is een nieuwe cao voor werkgevers en hoger personeel in de zuivelindustrie gesloten voor de periode van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018. 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 ontleen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2017. 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 bovenvermeld 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

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2017, uitgave 1 oktober 2017 (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").

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
7 december 2017

Onze referentie
KG CAO/17/Beoordeling CAO HP
voor de Zuivelindustrie 2016 –
2018

Artikel 2 Definities

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.

De loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige. De definities in de cao sluiten niet geheel aan bij de fiscale definities.

In het twaalfde lid is het begrip Uitzendkracht gedefinieerd. 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 16.19 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Artikel 3 Arbeidsovereenkomst

In dit artikel staan bepalingen over onder meer de arbeidsovereenkomst, proeftijd en opzegtermijn.

Voor de volledigheid wijs ik hierbij op een aantal aandachtspunten bij de aanvang en het einde van de dienstbetrekking.

De werkgever heeft onder andere de fiscale 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 2.2 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 tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht en bewaartermijnen van de werkgever (zie paragraaf 3.5 en 15.2 van het Handboek).

Artikel 4 Salaris

Dit artikel bepaalt dat de werkgever het salaris uiterlijk de laatste dag van de maand moet betalen en een salarisstroom beschikbaar moet stellen.

De loonspecificatie moet op grond van diverse wetten meer gegevens bevatten dan volgens de cao het geval is. Ik verwijs naar hoofdstuk 10 van het Handboek.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
7 december 2017

Onze referentie
KG CAO/17/Beoordeling CAO HP
voor de Zuivelindustrie 2016 –
2018

Artikel 7 Extra vrije uren voor werknemers van 61 jaar en ouder

Onder bepaalde voorwaarden kan een werknemers van 53 jaar of ouder extra vrije uren opnemen.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (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 19.4.2 en 24.7 van het Handboek. In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof direct voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU. Echter, bij samenloop van bovenbedoelde verlofsoorten met een seniorenregeling kan wél een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op www.belastingdienstpensioensite.nl (V&A Handreikingen pensioen LB), zoals in september 2015 geactualiseerd. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit van 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>.

Artikel 9 Kopen en verkopen van je bovenwettelijke vakantie-uren

De werknemer kan maximaal 40 vakantie-uren per jaar kopen of verkopen.

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 7.3.6 van het Handboek.

Bij verrekening in geld van teveel genoten vakantiedagen is sprake van negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikelen 12 en 13 Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

De werkgever betaalt de vakantietoeslag van 8% van het jaarinkomen in mei uit of bij een eventueel eerdere uitdiensttreding. Aan het einde van het kalenderjaar ontvangt de werknemer een eindejaarsuitkering van 3% van zijn jaarinkomen.

De vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering behoren tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 14 EHBO-diplomatoeslag en BHV-toeslag

De werkgever vergoedt op grond van het derde lid de werkelijk gemaakte reis- en studiekosten die nodig zijn voor het behalen van een EHBO-diploma of BHV-certificaat.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt zijn, onder voorwaarden gericht vrijgesteld. 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. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het openbaar vervoer; de werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. 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 voor de loonheffingen.

Artikel 16 Arbeidsongeschiktheidsverzekering en Bijlage III

Met betrekking tot de WGA-hiaatverzekering merk ik het volgende op. Als de werkgever als verzekeringnemer optreedt is sprake van een situatie die vergelijkbaar is met een aanspraak op een uitkering op grond van de WIA, zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB. Dat betekent dat de aanspraak niet tot het loon behoort en de uitkering belast is. De premie welke volledig voor rekening van de werknemer komt, komt dan ten laste van het brutoloon. De uitkeringen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Als de werknemer de verzekeringnemer is, is geen sprake van een aanspraak en zijn er geen gevolgen in de sfeer van de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Op grond van de leden 5 en 6 van bijlage III lijkt sprake te zijn van een aanspraak.

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
7 december 2017

Onze referentie
KG CAO/17/Beoordeling CAO HP
voor de Zuivelindustrie 2016 –
2018

Artikel 17 Ziekte/arbeidsongeschiktheid

De bepaling regelt de doorbetaling van het salaris bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering, vormen indien de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

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 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 18 Verplichtingen van werkgevers en werknemers

De werkgever verstrekt conform de Arbowetgeving middelen om de werkzaamheden uit te voeren.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld 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.

Bijlage II Protocol bij de cao

Onder bepaalde voorwaarden krijgt de werknemer gelegenheid de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen.

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

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
7 december 2017

Onze referentie
KG CAO/17/Beoordeling CAO HP
voor de Zuivelindustrie 2016 –
2018

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 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 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 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 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>).

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

Kennisgroep CAO
Kantoor Utrecht

Datum
7 december 2017

Onze referentie
KG CAO/17/Beoordeling CAO HP
voor de Zuivelindustrie 2016 –
2018