



Vereniging van de Nederlandse Groenten- en
Fruitverwerkende Industrie

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam
Kenniscgroep cao

Kingsfordweg 1
1043 GN Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

Betreft:
Beoordeling cao Groenten-, en Fruitverwerkende Industrie 2021/2023

Datum
23 mei 2023

Onze referentie
23025-521/cao GFVI

Geachte heer, mevrouw,

Er is een cao voor werkgevers en werknemers in de sector Groenten- en Fruitverwerkende Industrie afgesloten voor de periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 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 2023. 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

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2023, 2^e uitgave februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op www.belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2023

Onze referentie
23025-521/cao GFVI

4 Algemene verplichtingen van de werknemer

De werknemer kan zich periodiek laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen een Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en een Preventief Medisch Onderzoek (PMO).

De nihilwaardering voor werkplekvoorzieningen is van toepassing op een PMO als dat plaatsvindt op de werkplek en hoofdzakelijk (>70%) bestaat uit een PAGO.

De gerichte vrijstelling voor Arbovoorzieningen is alleen van toepassing op een PMO voor zover het een PAGO betreft.

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 verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

5.10 Scholingsinspanning

De werkgever heeft een resultaatverplichting om een bepaald percentage van de loonsom te besteden ten behoeve van scholing voor de werknemers. De scholing kan ook betrekking hebben op een bijdrage aan de loopbaan van de werknemers.

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.

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

6 Aanstelling, opzegging en ontslag

De werkgever hanteert arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd.

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.

10 Bijzondere beloningen

De werkgever betaalt toeslagen aan de werknemer als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit.

Bijzondere beloningen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

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.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,15 per werkdag.

Bij samenloop op één werkdag van een thuiswerkvergoeding en een vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is het niet mogelijk om beide vergoedingen voor die dag onder een gerichte vrijstelling te brengen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

12 Bijzonder verlof

In dit artikel worden een aantal gevallen benoemd waarbij de werknemer aanspraak maakt op bijzonder verlof met behoud van salaris.

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

13 Verlof

Volgens onderdeel 10 kan de werknemer een schadevergoeding ontvangen voor de door hem aantoonbaar geleden schade als de werkgever een wijziging aanbrengt in het tijdstip van de aaneengesloten vakantie.

In voorkomende gevallen is een dergelijke schadevergoeding mogelijk vrijgesteld. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

De werkgever biedt de werknemer twee jaar voor zijn pensionering de mogelijkheid om deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding aan zijn pensionering en stelt hiervoor maximaal 10 dagen ter beschikking.

Een vergoeding of verstrekking van een prepensioencursus behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die cursus gericht is op de voorbereiding op een nieuwe levensfase, vergelijkbaar met outplacement. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

15 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling 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 6,68% 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

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2023

Onze referentie
23025-521/cao GFVI

AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,43%. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2023

Onze referentie
23025-521/cao GFVI

16 Bijdrage aanvullende ziektekostenverzekering

De werkgever verstrekt de werknemer die een aanvullende verzekering heeft afgesloten waarin fysiotherapie is opgenomen een bijdrage van maximaal € 15 per maand.

Een (aanvullende) vergoeding voor premies van een zorgverzekering hoort tot het loon. U kunt dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.1 van het Handboek.

17 Uitkering na overlijden

Als een werknemer overlijdt ontvangen zijn nabestaanden een overlijdensuitkering.

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.

20 Pensioenvoorziening

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

21A Wijziging beloning in ruil voor vergoeding van vakbondscontributie

De werknemer kan zijn vakbondscontributie laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de werkkostenregeling.

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

Bijlage IIb

De werkgever vergoedt de reiskosten van woon- werkverkeer op basis van de ultimo 2003 toegestane forfaitaire regeling, tenzij anders overeengekomen.

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 € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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.

Bijlage IIc

Ongeschoolde werknemers hebben op eigen verzoek recht op een EVC traject.

Uitgaven en verstrekkingen voor het volgen van een procedure EVC zijn gelijkgesteld aan studiekosten. Vergoedingen en verstrekkingen in verband met deze procedure zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4.

Bijlage X

Vanaf 1 januari 2022 kan de werknemer gebruik maken van de nieuwe duurzame inzetbaarheidsregeling.

De werknemer kan kiezen tussen behoud van leeftijd- en diensttijd- of voor een regeling waarbij de werknemer de mogelijkheid heeft om 10 jaar voorafgaand aan de pensioenleeftijd de arbeidsduur te verkorten.

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 21.3.1 en 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling.

Ik verwijs naar V&A 12-003 op

<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
23 mei 2023

Onze referentie
23025-521/cao GFVI