



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](http://www.belastingdienst.nl)

**Contactgegevens**

T:  
M:  
E:

**Datum**  
17 januari 2024

**Onze referentie**  
24025-515

Betreft:  
Cao voor de groenten- en fruitverwerkende industrie

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de groenten- en fruitverwerkende industrie zoals deze is overeengekomen voor de periode 1 juli 2023 tot en met 31 maart 2025.

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 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 andere 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 doorkiesnummer of per e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## **Rapportage beoordeling cao voor de groenten- en fruitverwerkende industrie 2023-2025**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op [belastingdienst.nl](https://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
17 januari 2024

**Onze referentie**  
24025-515

### **Bijzonder verlof**

In de in dit onderdeel genoemde gevallen heeft de werknemer recht op verlof met doorbetaling van het 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.

### **Thuiswerkvergoeding**

De werknemer ontvangt een vergoeding van € 2 per verplicht gewerkte thuiswerkdag.

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.

### **Werktijdverkorting**

De werkgever kan in uitzonderlijke situaties een verkorte werkweek invoeren waardoor de werknemer minder of helemaal geen uren hoeft te werken en geen loondoorbetaling plaatsvindt over die uren.

Als UWV de WW-uitkering in deze situatie aan de werkgever betaalt, dient hij ook verloonde uren in te vullen in de aangifte voor de loonheffingen. Ik verwijs naar hoofdstuk 7.3 van het memo verloonde uren.

[https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures\\_en\\_publicaties/memo-verloonde-uren](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/memo-verloonde-uren)

### **Overlijdensuitkering**

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.

### **EVC (erkenning van verworven competenties)**

De werknemer mag onder voorwaarden een EVC-traject doen.

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.

### **Duurzame inzetbaarheid-regeling**

De werknemer kan vanaf maximaal 10 jaar voor de pensioenrichtleeftijd gebruik maken van de duurzame inzetbaarheidsregeling waarbij de arbeidsduur van de werknemer verkort wordt.

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 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**  
17 januari 2024

**Onze referentie**  
24025-515

### **Prepensioneringsverlof**

De werknemer kan twee jaar voor zijn pensioen deelnemen aan cursussen en bijeenkomsten als voorbereiding op zijn pensioen.

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.

### **Vitaliteit, veiligheid, welzijn en gezondheid**

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

De vergoeding of verstrekking van een preventief medisch onderzoek (PMO) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Onder voorwaarden kan de werkgever een nihilwaardering of een gerichte vrijstelling toepassen. Kort gezegd geldt het volgende:

- Als de werkgever een PMO vergoedt, is de vergoeding gericht vrijgesteld voor zover het een arbeidsgezondheidskundig onderzoek (hierna: PAGO) betreft;
- Als de werkgever een PMO op de werkplek verstrekt mag de werkgever die verstrekking op nihil waarden als het PMO in hoofdzaak (70% of meer) uit een PAGO bestaat.

Voor meer informatie verwijs ik naar het standpunt van de Belastingdienst zoals gepubliceerd op de website

<https://kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg204202229-preventief-medisch-onderzoek-onbelast/>.

### **Arbeidsongeschiktheid**

Dit onderdeel bevat een regeling bij arbeidsongeschiktheid.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit 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 op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 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 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.

**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.

**Arbeidsovereenkomst**

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.

**Pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

**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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
17 januari 2024

**Onze referentie**  
24025-515