



Vereniging Plantum

**Kennisgroep cao
MKB**

Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Datum
29 maart 2022

Onze referentie
cao Tuinzaadbedrijven
2021- 2022

Betreft: beoordeling cao Tuinzaadbedrijven 2021-2022 op fiscale aspecten

Geachte heer/mevrouw,

De cao voor de Tuinzaadbedrijven 2021-2022 is vernieuwd en is geldig van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

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
29 maart 2022

Onze referentie
cao Tuinzaadbedrijven
2021- 2022

Artikel 7 Uitzendarbeid

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 10A Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde 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.

Artikel 15, lid 4 Verrekening vakantie

Te veel of te weinig genoten vakantierechten en vitaliteitsverlof worden bij het einde van de dienstbetrekking verrekend op basis van het salaris over deze verlofrechten.

Te weinig genoten

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 9.3.6 van het Handboek.

Te veel genoten

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

Artikel 24 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 27, 29, 31, en 31A Meerwerk-, ploegen-, zaterdag- en consignatietoeslag

De vergoeding voor meerwerk, werken op zaterdag en de toeslag voor bijzondere diensten behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 28 Overwerktoeslag

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.

Artikel 30 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.

Artikel 31A, lid 3 Vergoeding reiskilometers

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.

Artikel 32 Arbeidsongeschiktheid

IVA aanvulling loondoorbetalingsverplichting tot 100%

Indien een werknemer, na twee jaar arbeidsongeschiktheid of eerder, in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, zal met terugwerkende kracht alsnog het salaris over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld worden tot 100% van het maandinkomen.

De aanvulling van het salaris tot 100% van het maandinkomen bij volledige arbeidsongeschiktheid, als de dienstbetrekking is beëindigd, vormt loon uit vroegere dienstbetrekking waarop de groene tabel van toepassing is. Als de aanvulling van het salaris wordt betaald als de dienstbetrekking nog voortduurt dan is er sprake van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking waarop de witte tabel van toepassing is.

WGA-aanvulling en salarisgarantie

De werknemer die tussen de 35%-80% arbeidsongeschikt is ontvangt, bij gehele of gedeeltelijke inzetbaarheid van zijn restverdien capaciteit een aanvulling.

De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en voor zijn volledige restverdien capaciteit bij de werkgever wordt ingezet komt in aanmerking voor een salarisgarantie.

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 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

**Kennisgroep cao
MKB**

Datum
29 maart 2022

Onze referentie
cao Tuinzaadbedrijven
2021- 2022

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.

**Kennisgroep cao
MKB**

Artikel 34 Uitkering bij overlijden

Onder voorwaarden ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering vanwege het overlijden van de werknemer.

Datum
29 maart 2022

Onze referentie
cao Tuinzaadbedrijven
2021- 2022

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 35 Reiskostenvergoeding en thuiswerkvergoeding

Reiskostenvergoeding

Voor de fiscale gevolgen van de reiskostenvergoeding verwijs ik naar de opmerking bij artikel 31A, lid 3 van deze cao.

Thuiswerkvergoeding

Indien een thuiswerkverplichting in Nederland geldt, heeft de werknemer recht op een thuiswerkvergoeding conform de NIBUD-norm van € 2 netto per dag in 2021.

Sinds 1 januari 2022 geldt een gerichte vrijstelling voor de extra kosten verbonden aan het thuiswerken. De werkgever mag de werknemer een onbelaste vergoeding geven van € 2 per dag, mits wordt voldaan aan de voorwaarden. Een werknemer kan bijvoorbeeld niet voor eenzelfde werkdag tegelijkertijd een thuiswerkvergoeding en een onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer ontvangen. Ik verwijs naar paragraaf 23.1.2 van het Handboek.

Artikel 39 en 40 Arbeidsvoorwaarden op individuele basis en keuzemogelijkheid

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

Datum
29 maart 2022

Onze referentie
cao Tuinzaadbedrijven
2021- 2022

Artikel 42 en 45 Kopen van vakantiedagen en Verlofsparen

Werknemers kunnen vanaf 1 januari 2022 per jaar, maximaal tweemaal de arbeidsduur over een week, vakantiedagen kopen om te sparen. Sinds 1 januari 2022 is ook de mogelijkheid tot verlofsparen ingevoerd.

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 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 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Artikel 43, lid 3 Budget voor duurzame inzetbaarheid

De werkgever kan onder voorwaarden een individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget vormgeven voor bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheidsanalyse, opleiden, ontwikkelen, coachen, sporten en specifieke cursussen.

De toekenning van een dergelijk budget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. Mogelijk leidt de aanwending van het budget wel tot loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

Een vergoeding van in een eerder kalenderjaar gemaakte kosten kan alleen onbelast blijven als de werknemer in dat eerdere kalenderjaar al een onvoorwaardelijk recht op de betreffende vergoeding had.