

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Land- en Tuinbouworganisatie (LTO)
Nederland
Bezuidenhoutseweg 105
2594 AC Den Haag

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4
5616 CA Eindhoven
Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Datum
5 november 2019

Team
Kennisgroep CAO

Onze referentie
2019-529

Betreft: cao-beoordeling Glastuinbouw 2018 t/m 2019

Geachte heer/mevrouw,

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO); Glastuinbouw Nederland; Plantum en de vakbonden hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de Glastuinbouw geldig van 1 juli 2018 tot en met 31 december 2019.

Deze bepalingen 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 2019. 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. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd 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.

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (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.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
5 november 2019

Onze referentie
2019-529

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN EN VERPLICHTINGEN

Artikel 3 Definities

Lid 4 Stagiair: iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

Lid 25 Uitzendkracht: de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringsbureau of andere derde ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever die een onderneming uitoefent.

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 5 Verplichtingen van de werkgever

Persoonlijke beschermingsmiddelen

Lid 9 De kosten van persoonlijke beschermingsmiddelen die wettelijk zijn voorgeschreven en van bedrijfskleding zijn voor rekening van de werkgever.

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.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

HOOFDSTUK 2 HET DIENSTVERBAND

Artikel 9 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

Lid 2 Ketenbepaling bij contractduur van 9 maanden en meer

d. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Deze cao kent een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een spreiding van de loonbetaling over 12 maanden. Deze verplichting geldt, volgens de tekst van de cao, alleen als de Belastingdienst ermee instemt dat het loon betaald wordt over een periode waarin feitelijk niet gewerkt wordt en de werkgever de lage wachtgeldpremie kan toepassen. De werknemer komt dan ook in aanmerking voor de arbeidskorting over de periode dat hij feitelijk niet werkt.

Datum
5 november 2019

Onze referentie
2019-529

En:

Artikel 10 Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten

Volgens dit artikel kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een jaarlijks terugkerend dienstverband omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dit dienstverband voor onbepaalde tijd omvat op jaarbasis ten minste het aantal uren dat in de voorafgaande jaren gemiddeld is gewerkt. De werknemer heeft geen opkomstplicht voor de periode van het jaar waarin in de voorafgaande jaren het dienstverband niet bestond. De loonbetaling vindt wekelijks of maandelijks plaats, ook in de periode zonder opkomstplicht, en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand.

Over beide hiervoor genoemde artikelen merk ik het volgende op.

In het algemeen is gebruikelijk dat de onderlinge prestaties (arbeid en geld) van een werkgever en werknemer in de tijd min of meer gelijk oplopen. De onderhavige afspraken kunnen meebrengen dat deze onderlinge prestaties in de tijd min of meer uiteenlopen. De gevolgen voor de loonheffingen zijn afhankelijk van de precieze vorm en uitvoering en de realiteitswaarde van de nieuwe afspraken. Hierbij is ook van belang hoe deze afspraken zich verhouden tot arbeidsrechtelijke verplichtingen, zoals de tijdige voldoening van het loon.

Een werkgever kan in een concreet geval overleggen met de inspecteur van de Belastingdienst over de eventuele gevolgen voor de loonheffingen van zijn voorgenomen afspraken. In geval van redelijke twijfel over arbeidsrechtelijke belemmeringen kan de inspecteur vragen aannemelijk te maken dat deze ontbreken. Bij blijvende twijfel over arbeidsrechtelijke belemmeringen kan de inspecteur afzien van het geven van zekerheid over de eventuele gevolgen voor de loonheffingen.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 18 Deeltijd

Lid 2 Over de uren die boven het deeltijdcontract uitgaan en binnen de bedrijfstijd vallen tot 8 uur per dag en tot 38 uur per week worden vakantie-uren opgebouwd en is vakantiegeld verschuldigd. Op verzoek van de werknemer kan in plaats hiervan de werkgever het vakantiegeld en de vakantie-uren vergoeden met 20% van het loon boven het contract gewerkte uren.

De vergoeding voor vakantiegeld en vakantie-uren behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 30 Overwerk en maaltijd

Bij overwerk na 18.00 uur zorgt de werkgever voor zijn rekening voor een warme maaltijd. Of de werkgever stelt de betrokken werknemer in de gelegenheid thuis

een maaltijd te gebruiken. De werkgever vergoedt dan de extra reis overeenkomstig artikel 36.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als het een maaltijd is met een meer dan bijkomstig zakelijk karakter. Dat is in elk geval zo als een werknemer door zijn werk of door overwerk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Datum
5 november 2019

Onze referentie
2019-529

De vergoeding voor de extra reis is gericht vrijgesteld (zie omschrijving bij artikel 36).

HOOFDTUK 5 BIJZONDERE VERGOEDINGEN

Artikel 36 Tegemoetkoming reiskosten en verhuiskosten

Lid 1 Reiskosten woon-werk

De werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding voor de afstand boven de 10 km van zijn woning tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden volgens de volgende tabel. De vergoeding geldt per gewerkte dag.

| | Meer dan 10 km t/m 15 km | Meer dan 15 km t/m 20 km | Boven 20 km |
|--------------|--------------------------|--------------------------|-------------|
| per 1-1-2018 | € 4,73 | € 6,63 | € 9,53 |
| per 1-7-2019 | € 4,89 | € 6,85 | € 9,85 |

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

De in deze cao vastgestelde vergoedingen zijn beneden bepaalde afstanden bovenmatig en kunnen niet geheel binnen de gerichte vrijstelling worden vergoed. Per 1-1-2018: Bij de kolom t/m 15 km is de vergoeding bij een afstand van minder dan 13 km bovenmatig; Bij de kolom t/m 20 km is dat bij minder dan 18 km en bij de kolom boven de 20 km is dat bij minder dan 25 km. Per 1-7-2019: Bij de kolom t/m 15 km is de vergoeding bij een afstand van minder dan 13 km bovenmatig; Bij de kolom t/m 20 km is dat bij minder dan 18 km en bij de kolom boven de 20 km is dat bij minder dan 26 km. De werkgever kan het gedeelte van de bovenmatige vergoeding aanwijzen als eindheffingsloon.

Lid 6 De werknemer die op verzoek van de werkgever verhuist, maakt aanspraak op een eenmalige tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de inboedel en overige verhuiskosten, voor zover de tegemoetkoming als onbelaste verhuiskostenvergoeding kan worden verstrekt.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de

dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.5 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Artikel 37 Bereikbaarheidsvergoeding

Als de werknemer bereikbaar moet zijn voor onverwachte dringende werkzaamheden buiten zijn arbeidstijd dan krijgt hij daarvoor een vergoeding. De bereikbaarheidsvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Datum
5 november 2019

Onze referentie
2019-529

Artikel 38 Jubileumuitkering

De werkgever verstrekt aan de werknemer die, gerekend vanaf 21 jarige leeftijd, 12,5 jaar of 25 jaar bij hem in dienst is, in een of meer dienstverbanden een bruto uitkering ter grootte van $\frac{1}{4}$ respectievelijk 1 maandloon.

Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5 jaar 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.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

HOOFDTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 42 Prepensioeringsverlof

Lid 1 De werknemer die met pensioen gaat kan een pensioen in zicht cursus volgen.

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 20.1.3 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 44 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Lid 4 t/m lid 6 Deze leden bepalen de hoogte van de loondoorbetalingsverplichtingen van de werkgever in het 1^e en 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid.

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, 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 bedraagt in deze situatie 6,95%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,95% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,70%. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.2 van het Handboek.

Lid 7 Dit lid bepaalt de loondoorbetalingsverplichting van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard en waarvan het dienstverband wordt gecontinueerd.

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 ter zake van de aanvulling bedraagt 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

Lid 13 WGA-hiaat

De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid tot deelname aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat.

Als de werkgever de premie voor de verzekering van het WGA-hiaat gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 5.6.9 van het Handboek.

Artikel 47 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

De werknemer mag voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten doen.

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.

HOOFDSTUK 8 UITEKERING BIJ OVERLIJDEN, PENSIOEN, SENIORENREGLING EN SAZAS

Artikel 48 Uitkering bij overlijden

De werkgever verleent een overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer volgens artikel 7:674 BW.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 56 Aanvulling bij werktijdverkorting

De werkgever die gebruik maakt van de regeling werktijdverkorting vult de WW-uitkering van de werknemer aan tot het nettoloon zonder werktijdverkorting.

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
5 november 2019

Onze referentie
2019-529