



Land- en Tuinbouworganisatie Nederland

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

3 augustus 2022

Onze referentie

Cao Glastuinbouw

Betreft: Beoordeling cao voor de Glastuinbouw 2020 / 2022

Geachte heer,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de Glastuinbouw, zoals deze voor de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022 is overeengekomen. In het besluit van 7 juni 2022 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2022.

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 ontnemen indien en 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 de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

3 augustus 2022

Onze referentie

Cao Glastuinbouw

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen en verplichtingen

3 Definities

In dit artikel staat onder meer vermeld wat onder de begrippen werkgever, werknemer, stagiair en uitzendkracht moet worden verstaan.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

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 18.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik ook naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

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.

5 Verplichtingen van de werkgever

Volgens lid 9 zijn de kosten van wettelijk voorgeschreven persoonlijke beschermingsmaatregelen en bedrijfskleding voor rekening van de werkgever.

De persoonlijke beschermingsmaatregelen kunnen gekwalificeerd worden als Arbovoorzieningen.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien 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.

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, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

3 augustus 2022

Onze referentie

Caο Glastuinbouw

Hoofdstuk 2 Het dienstverband

9 Bijzondere bepalingen voor de arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde 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 AWF-premie kan toepassen. De werknemer komt dan ook in aanmerking voor de arbeidskorting over de periode dat hij feitelijk niet werkt.

In combinatie met

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

30 Overwerk en maaltijd

Bij overwerk na 18.00 uur zorgt de werkgever voor een warme maaltijd voor zijn rekening.

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 22.1.2 van het Handboek.

32 Toeslagen jaarurenmodel en regulier dienstrooster

De werkgever geeft toeslagen voor overuren, onregelmatig gewerkte uren en werken op zon- en feestdagen.

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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

3 augustus 2022

Onze referentie

Cao Glastuinbouw

De vergoeding (inclusief toeslag) voor werken op een zon- of feestdag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Hoofdstuk 5 Bijzondere vergoedingen

36 Tegemoetkoming reiskosten en verhuiskosten

De werkgever vergoedt de reiskosten woon-werkverkeer vanaf 10 kilometer met een maximum van 26 kilometer.

De werknemer maakt aanspraak op een eenmalige tegemoetkoming van de kosten van het overbrengen van de inboedel en de overige verhuiskosten als de werknemer op verzoek van de werkgever verhuist.

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.

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 22.1.5 van het Handboek.

37 Bereikbaarheidsvergoeding

Als de werknemer bereikbaar moet zijn voor onverwachte dringende werkzaamheden buiten de voor hem geldende arbeidstijd, dan ontvangt hij hiervoor een vergoeding.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

38 Jubileumuitkering

De werkgever verstrekt aan de werkgever bij een 12,5- of 25-jarig dienstverband een bruto uitkering ter grootte van $\frac{1}{4}$ respectievelijk 1 maandloon.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

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 9.3.6 van het Handboek.

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

40 Bijzonder verlof

Dit artikel beschrijft onder welke voorwaarden de werknemer aanspraak maakt op betaald of onbetaald (bijzonder) verlof.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof en calamiteitenverlof 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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

3 augustus 2022

Onze referentie

Cao Glastuinbouw

42 Prepensioneringsverlof

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

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

44 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

De werknemer kan deelnemen aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat waarbij de rekening voor de werknemer is.

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. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing.

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. Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3, 9.3.2 en 9.6 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, bedraagt de werkgeversheffing Zvw 6,75%. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,75% 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Het recht op de private aanvulling van de WGA vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen.

Als de werkgever de premie voor de aanvulling op de WGA-uitkering op de werknemer verhaalt mag hij die premie, onder voorwaarden, op het brutoloon in mindering brengen.

Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

47 Arbeidsgeneeskundig onderzoek

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

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien 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.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

3 augustus 2022

Onze referentie

Cao Glastuinbouw

Hoofdstuk 8 Uitkering bij overlijden, pensioen, seniorenregeling

48 Uitkering bij overlijden

De werkgever verleent een overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen van een overleden werknemer.

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.

50 Mogelijkheid tot minder werken (80-90-90-regeling)

De werkgever kent een seniorenregeling voor werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt. 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/.

Hoofdstuk 9 Overige bepalingen van sociale aard

57 Huisvesting

De werkgever kan huisvesting aanbieden aan werknemers die tijdelijk in Nederland verblijven en waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten. Hij biedt de huisvesting aan tegen de werkelijke kosten, met een maximum van 20% van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum(jeugd) loon.

Bij dubbele huisvesting is de huisvesting die de werkgever buiten het land van herkomst verstrekt aan de werknemer gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar hoofdstuk 22.1, 22.1.6 en 19.4 van het Handboek.

Als de werkgever een bedrag op het loon van de werknemer inhoudt voor huisvesting, dan is sprake van een eigen bijdrage van de werknemer. Deze bijdrage komt in mindering op het te belasten (norm)bedrag. Als sprake is van een gerichte vrijstelling, dan raakt de eigen bijdrage van de werknemer de berekening van de loonheffingen niet. De eigen bijdrage moet worden voldaan uit het netto (besteedbaar) loon en het bedrag dat in mindering komt, mag niet hoger zijn dan het te belasten (norm)bedrag.