

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543  
Telefax (088) 15 234 05  
Kennisgroep CAO

Actor Bureau voor sectoradvies

Stationsweg 1  
3445 AA WOERDEN

Datum  
25 januari 2019  
Uw kenmerk

Kenmerk  
CAO

Betreft  
Cao Groothandel in Bloembollen 2018-2020

Geachte mevrouw,

In het besluit van 16 oktober 2018, UAW Nr. 12014, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Groothandel in Bloembollen 2018-2020 algemeen verbindend verklaard tot en met 18 oktober 2020.

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 2018. 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,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO  
namens de inspecteur

Bijlage

### **Cao Groothandel in Bloembollen 2018-2020**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 oktober 2018 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

#### **Artikel 03.04 Beëindiging dienstverband**

Ingevolge het vierde lid van dit artikel worden bij het einde van het dienstverband de meer gewerkte uren inclusief toeslagen die niet voor het einde van het dienstverband zijn gecompenseerd in vrije tijd of geld, uitbetaald in geld. Verrekening van minder gewerkte uren vindt ook plaats.

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 7.3.6 van het Handboek.

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

#### **Artikel 06.04 Overuren en uren toeslagen**

Overuren worden bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd tenzij werkgever en werknemer overeenkomen de overuren in geld te vergoeden. Indien deze vrije tijd niet voor afloop van het kalenderjaar is opgenomen, worden de overuren alsnog in geld uitbetaald.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

De vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever moet in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

#### **Artikel 06.08 Fiscale regelingen**

De werknemer kan bruto inkomen in de vorm van salaris, overuren, vakantietoeslag en vakantiedagen aanwenden voor bestedingsmogelijkheden die worden geboden in fiscale regelingen. Ook kan de werknemer tegen inlevering van brutoloon de werkgever verzoeken om de vakbondscontributie als eindheffingsloon aan te wijzen.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasyteem. 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.

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

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 24 november 2017, nr. 2017-126948 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335/>).

#### **Artikel 07.02 Afstandsvergoeding**

Dit artikel bevat de vergoedingen voor reiskosten tussen woning en werk. Per gewerkte dag ontvangt de werknemer bij gebruik van een eigen vervoermiddel een vergoeding. De vergoeding vervalt als de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt.

Een vergoeding voor vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijke reizen) is gericht vrijgesteld tot maximaal € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

#### **Artikel 07.03 Jubileumuitkering**

Dit artikel bevat onder meer de bepaling dat aan een werknemer die 12,5 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever een uitkering wordt verstrekt ter grootte van 25% van een bruto 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.

### **Artikel 09.02 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht**

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. 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 of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

### **Artikel 10.02 Seniorenregeling (dit artikel geldt met ingang van 1 januari 2019)**

Dit artikel bevat een regeling voor de oudere werknemer om 20% van de voor hem geldende arbeidstijd minder te gaan werken tegen een brutoloon van in totaal 90% van het laatst door hem verdiende bruto loon. Bij aanvraag voor toepassing van de regeling moet de werknemer de leeftijd hebben bereikt die vijf jaar ligt voor de AOW-leeftijd.

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 19.3.1 en 24.7 van het Handboek.

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof direct voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU.

Echter, bij *samenloop* van bovenbedoelde verlofsoorten met een *seniorenregeling* kan wél een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op [www.belastingdienstpensioensite.nl](http://www.belastingdienstpensioensite.nl) (V&A Handreikingen pensioen LB), zoals op 27 oktober 2017 geactualiseerd. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 24 november 2017, nr. 2017-126948 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335/>).