

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland  
Bezuidenhoutseweg 105 – 113  
2594 AC Den Haag

**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4  
5616 CA Eindhoven  
Postbus 90056  
5600 PJ Eindhoven  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Datum**  
4 juni 2019

**Onze referentie**  
2019-506

Betreft: cao-beoordeling Open Teelten 2018/2020

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 19 juni 2018, UAW Nr. 11977, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Open Teelten 2018/2020 algemeen verbindend verklaard tot en met 29 februari 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 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](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Onze referentie**  
2019-506

## **HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN**

### **Artikel 3 Definities**

#### **Lid 5 Stagiair**

Een stagiair is 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.

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/>).

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

#### **Lid 4 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

Deze cao kent een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een spreiding van de loonbetaling over 12 maanden. Deze verplichting geldt 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.

Het ligt niet op de weg van de Belastingdienst om in te stemmen met een gespreide loonbetaling. Daarvan is dan ook geen sprake. Het is aan de werkgever als inhoudings- en afdrachtplichtige om de juiste premie en tabel toe te passen. Als hij daarover in een concreet geval twijfelt kan hij zijn standpunt afstemmen met zijn inspecteur.

## **HOOFDSTUK 2 HET DIENSTVERBAND**

### **Artikel 10 Piekarbeid**

Een piekarbeider verricht gedurende een periode van maximaal 8 aaneengesloten weken per jaar uitsluitend routinematige werkzaamheden die gerelateerd zijn aan oogst- en teeltwerkzaamheden.

De piekarbeider ontvangt naast het voor hen geldende wettelijk bruto minimumloon gedurende zijn inzet tijdens de piekperiode voor het gemis aan nabestaandenpensioen een compensatie ter hoogte van 0,7% van het geldende loon.

Tevens geldt voor de piekarbeider, dat over het uurloon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag.

De compensatie voor het gemis aan nabestaandenpensioen behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen en de vakantietoeslag 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.

## **HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN**

### **Artikel 13 Algemene bepalingen**

Deze cao kent toeslagen voor werken op zon- en feestdagen, een venstertoeslag en een overwerktoeslag.

De vergoeding voor werken op een zon- of feestdag en de venstertoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

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 7.3.6 van het Handboek.

## **HOOFDSTUK 4 FUNCTIEWAARDERING EN BELONING**

### **Artikel 19 Brutoloonniveau en fiscale regelingen**

De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om het lidmaatschap van een werknemersorganisatie te vergoeden.

Werkgever en werknemer kunnen binnen de grenzen van de fiscale regelingen een gedeelte van het brutoloon uitruilen tegen een onbelaste vergoeding.

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

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/>).

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Onze referentie**  
2019-506

## **HOOFDSTUK 5 ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### **Artikel 21 Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht**

Deze cao kent bij arbeidsongeschiktheid boven de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 70% een aanvulling tot 100% van het vastgestelde loon over de eerste 26 weken. Voor de tweede 26 weken bedraagt deze verplichting een aanvulling tot 90% van het vastgestelde loon. In het tweede en derde jaar van de arbeidsongeschiktheid bedraagt deze aanvulling 75% en onder voorwaarden 85%.

Deze cao kent tevens een loondoorbetalingsverplichting tot 90% gedurende maximaal vijf jaar bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

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% 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.

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.

Ook in deze situatie bedraagt de werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

### **Artikel 24 Verdeling gedifferentieerde WhK-premie**

De werkgever kan de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WhK-premie in mindering brengen op het (netto) loon van de werknemer.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) 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 26 Geneeskundig onderzoek**

Dit artikel regelt dat werknemers volgens een bepaalde staffel voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek kunnen laten verrichten.

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.

Midden- en kleinbedrijf  
Kantoor Eindhoven

Onze referentie  
2019-506

### **Artikel 35            Uitkering bij overlijden**

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in 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.

## **HOOFDSTUK 8 OVERIGE BEPALINGEN**

### **Artikel 40            Jubileumuitkering**

De werknemer die 12,5 jaar aaneengesloten in dienst is bij een zelfde werkgever, ontvangt een uitkering ter grootte van 25% van het bruto maandloon. Bij 25 aaneengesloten jaren is dat eenmaal een bruto maandloon. Bij 40 aaneengesloten jaren ontvangt de werknemer een uitkering ter grootte van 1,5 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.

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.

### **Artikel 41            Reiskosten woon-werkverkeer**

Dit artikel bespreekt de rechten op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.

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.

In lid 1 onder c staan bepalingen over verworven rechten met betrekking tot een afstandsvergoeding voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op 1 juli 2002 in dienst waren. De vergoeding van € 2,54 per gewerkte dag voor een afstand tussen de vijf en tien kilometer is bij een reisafstand van minder dan zeven kilometer bovenmatig en daarom ook gedeeltelijk niet gericht vrijgesteld. De werkgever kan dat gedeelte van de vergoeding wel onderbrengen in de vrije ruimte.

### **Artikel 44            Scholing**

**Lid 4.** Er is voor werknemers een pilot gestart voor een individueel scholingsbudget. Hiervoor heeft de sector Open Teelten tot het einde van de looptijd van deze cao 150 scholingsvouchers à € 1.500,00 voor beschikbaar gesteld. De werknemer die hiervan gebruik wenst te maken kan een aanvraag indienen bij Colland.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Onze referentie**  
2019-506

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het verkrijgen van inkomsten uit werk en woning (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Overigens merk ik op dat de werkgever in alle gevallen inhoudingsplichtig blijft voor eventuele belastingheffing over de verstrekking of het gebruik van vouchers die verstrekt worden door tussenkomst van Colland.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Onze referentie**  
2019-506