



Vereniging Bloemist Winkeliers

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Eindhoven

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

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**  
27 mei 2021

**Behandeld door**

**Onze referentie**  
KG CAO/2021-506

Betreft: Beoordeling Cao Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten  
2020-2022 op fiscale aspecten

Geachte ,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Gespecialiseerde Detailhandel in Bloemen en Planten zoals deze voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022 geldt. 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 ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar de website van de Belastingdienst (zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>)

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2020. 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

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2021-506

## Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave maart 2021 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2021-506

### **Artikel 7 Verplichtingen voor de werknemer**

Op grond van dit artikel is de werknemer onder andere verplicht om bedrijfskleding te dragen indien de werkgever dit nodig acht. Hier zijn voor de werknemer, behoudens de reinigingskosten, geen kosten aan verbonden.

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.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag de werkgever ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

### **Artikel 11 Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

In dit artikel is onder andere geregeld dat de werknemer in bepaalde situaties recht heeft op een vergoeding in verband met het niet voldoen aan de aanzegverplichting van de werkgever.

Een schadevergoeding die de werkgever verschuldigd is voor het niet voldoen aan de aanzegtermijn/-verplichting behoort tot het loon voor de loonheffingen. Een dergelijke vergoeding kwalificeert als loon uit vroegere dienstbetrekking.

### **Artikel 15 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door overlijden**

In dit artikel is beschreven dat bij het overlijden van de werknemer er een recht op een overlijdensuitkering ten bedrage van één maandloon ontstaat en wie daar recht op heeft. Tevens ontvangt de rechthebbende het nog niet uitbetaalde maandinkomen tot de dag van overlijden.

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.

Postuum loon kan op verschillende manieren worden verwerkt in de loonadministratie. Dit hangt af van de keuze van de werkgever. Ik verwijs naar paragraaf 17.2.7 van het Handboek.

## **Artikel 20 Berekening van de bedragen van het salarisgebouw per juli 2020**

Per 1 juli 2020 zijn de bedragen van het salarisgebouw aangepast vanwege, onder andere, de invoering van de compensatie voor de verandering van het werknemersdeel van de pensioenpremie.

De compensatie vanwege de verandering van het werknemersdeel van de pensioenpremie is loon voor de loonheffingen.

## **Artikelen 27 t/m 29 Diverse toeslagen op het loon**

Deze artikelen bevatten regels over diverse toeslagen die er op het loon van werknemers van toepassing kunnen zijn. Het betreft toeslagen voor werken tijdens feestdagen, in de nacht en op zondag.

De toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 30 Vakantietoeslag**

In dit artikel zijn de regels voor het recht op vakantietoeslag opgenomen en de uitbetaling daarvan. Hoofddregel is dat de werkgever de vakantietoeslag maandelijks uitbetaalt. In onderling overleg kunnen de werkgever en de werknemer daarvan afwijken en kan de werkgever de vakantietoeslag jaarlijks uitbetalen.

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de werkgever de vakantietoeslag maandelijks uitbetaalt zijn de reguliere loonbelastingtabellen van toepassing. Als de werkgever de vakantietoeslag jaarlijks uitbetaalt zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

## **Artikel 36 tot en met 38 Jaarurensystematiek, plus- en min-uren, referteperiode en overwerk.**

In deze artikelen staat beschreven dat werkgevers gebruik maken van de jaarurensystematiek en dat het uitbetaalde salaris gebaseerd is op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur. Het is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.

Bij toepassing van de jaarurensystematiek (ook wel jaarurennorm genoemd) kan, onder voorwaarden, de lage premie werkloosheidswet van toepassing zijn. Ik verwijs naar het "Kennisdokument premiedifferentiatie WW" en paragraaf 7.2 van het Handboek.

## **Artikel 40 Persoonlijk studiebudget**

Op grond van dit artikel wordt aan de werknemer een persoonlijk studiebudget toegekend van 0,5% van het bruto jaarinkomen.

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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2021-506

## **Artikel 42 Tegemoetkoming stagematerialen aan BOL en BBL studenten**

In dit artikel is geregeld dat leerlingen die een BOL of BBL opleiding volgen en de beroepspraktijkvorming doen bij een werkgever die onder de werking van de cao valt van deze werkgever stagematerialen van ten minste € 30,- per week ter beschikking gesteld krijgen om praktijkopdrachten op het leerbedrijf en op school te kunnen uitvoeren.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2021-506

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.

Als een werkgever materialen verstrekt of ter beschikking stelt voor een studieopdracht thuis of op school in het kader van de opleiding van een BBL-leerling (in dienstbetrekking) en een BOL-leerling (in fictieve dienstbetrekking) vallen de materialen onder de gerichte vrijstelling voor studiekosten. Als de leerling het eindproduct van een studieopdracht mag behouden, dan vormt het eindproduct loon als het eindproduct een waarde heeft in het economische verkeer. De werkgever kan deze looncomponent loon aanwijzen als eindheffingsbestanddeel. Bij twijfel over de waarde kan de werkgever afstemming zoeken met de Belastingdienst.

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 43 Werknemers die naast hun werk een BBL opleiding volgen**

In dit artikel zijn nadere regels opgenomen met betrekking tot het recht op loon en verlof voor werknemers die naast hun werk een BBL opleiding volgen.

Voor werknemers die een BBL opleiding volgen kan, onder voorwaarden, de lage premie werkloosheidswet van toepassing zijn. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek. Zie voor meer informatie tevens het Kennisdocument premiedifferentiatie.

## **Artikel 56 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk**

In dit artikel is opgenomen onder welke voorwaarden een werknemer recht heeft op een reiskostenvergoeding voor het woon-werk verkeer.

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 61 Segmentbepaling ambulante handel**

Volgens dit artikel hebben werknemers die werkzaam zijn in de ambulante handel recht op een vergoeding voor reizen.

Een vergoeding voor reizen behoort tot het loon voor de loonheffingen.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
27 mei 2021

**Onze referentie**  
KG CAO/2021-506