



GroentenFruit Huis

Grote Ondernemingen Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

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

Datum

21 december 2021

Onze referentie

2021-537

Betreft: beoordeling cao voor de groothandel in Groenten en Fruit 2021

Geachte ,

In het besluit van 19 augustus 2021, nr. 36808, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao voor de groothandel in Groenten en Fruit 2021 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2021.

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 ontlenen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem. De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2021. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus – kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

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

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

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021-537

Artikel 1 Werkings sfeer en definities

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. 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.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werkgever

Ingevolge het vijfde lid controleert de werkgever steekproefsgewijs dat het uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt de salarisbetalingen en looninhoudingen van ingeleende uitzendkrachten regelmatig uitvoert en dat de zorgplicht ten aanzien van de zorgverzekeringswet op correcte wijze wordt naleefd.

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.

Artikel 6 t/m 9 De arbeidsovereenkomst

Ingevolge artikel zes wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd aangegaan. Volgens artikel acht wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk aangegaan en gewijzigd. Verder worden de vormvereisten behandeld. Artikel negen geeft de regels bij einde dienstverband.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2, 2.2.2 en 2.3 van het Handboek.

Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik ook op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek) en de bewaartermijnen (zie paragraaf 17.2 van het Handboek).

Artikel 11 Werkvenster en toeslagenrooster

In dit artikel is een toeslagenrooster opgenomen voor de werknemers. Chauffeurs komen enkel in aanmerking voor de toeslag op zondag.

De toeslag volgens het toeslagenrooster behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 16 Vergoeding van overuren

Overuren worden in vrije tijd gecompenseerd of uitbetaald.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof,

recht geven op een aantal verlofuren van maximaal de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021-537

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.

Artikel 19 Waarderingstoeslag

Ingevolge het negende lid kan de werkgever aan de werknemer een waarderingstoeslag toekennen.

De waarderingstoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 26 Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag.

De vakantietoeslag 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.

Artikel 27 Kort verzuim met behoud van salaris

In het eerste lid wordt een opsomming gegeven van de diverse vormen van buitengewoon verlof.

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

Artikel 28 Arbeid en zorg

De werknemer heeft onder voorwaarden recht op calamiteitenverlof, zorgverlof, vrijwilligersverlof en geboorteverlof.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 27.

Als de werkgever een uitkering wegens geboorteverlof aan een werknemer doorbetaalt, is sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik u naar de paragrafen 4.4.3 respectievelijk 9.6.2 van het Handboek.

Artikel 29b Seniorenregeling

De werknemer kan vijf jaar voor de AOW-leeftijd onder voorwaarden deelnemen aan een seniorenregeling.

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 26.7 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 [N.B. na een wetswijziging per 1

januari 2021 is dit de arbeidsduur per week gerekend over een periode van honderd weken. V&A 12-003 wordt daarop aangepast.];
- 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 wèl 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 centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021-537

Artikel 32 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling van doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

– Volledige 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 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zwv bedraagt in deze situatie 7,00%. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking 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 een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zwv in van 5,75%.

In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

– Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

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 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zwv ter zake van de aanvulling bedraagt 7,00% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zwv in van 5,75%. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 33 Vergoeding fysiotherapie

De werkgever vergoedt de kosten van fysiotherapie van de werknemer op declaratiebasis indien de bedrijfsarts de behandeling noodzakelijk acht en voor

zover deze niet vallen onder de dekking van de basiszorgverzekering of een aanvullende zorgverzekering.

De vergoeding van de kosten van fysiotherapie van een werknemer behoort tot het loon. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 34 Toeslag voor schadevrij rijden

Dit artikel vermeldt de bevoegdheid van de werkgever om aan zijn chauffeurs een toeslag voor schadevrij rijden toe te kennen.

De toeslag voor schadevrij rijden behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 35 Vergoeding kosten richtlijnen vakbekwaamheid

De werkgever vergoedt de kosten voor de verplichte nascholing van de chauffeurs.

Vergoedingen 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. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 36 Verblijfkosten

De chauffeurs die internationale ritten rijden ontvangen per buitenlandse reis een netto verblijfkostenvergoeding van € 45,12 per 24 aaneengesloten uren, bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire vergoedingen. De overige chauffeurs ontvangen een vergoeding voor verblijfkosten op basis van de werkelijk gemaakte kosten.

Een werkgever kan een vergoeding voor kosten van tijdelijk verblijf aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de werknemer de kosten daadwerkelijk heeft gemaakt tijdens het tijdelijke verblijf. Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.1 en 20.1.2 van het Handboek.

Een (vaste) kostenvergoeding behoort in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Een eventuele vaste kostenvergoeding moet voorafgaand aan de betaling, afzonderlijk zijn vastgesteld. Bovendien is van belang dat een nieuwe vaste kostenvergoeding voor kosten waarvoor een gerichte vrijstelling geldt en een nieuwe vaste kostenvergoeding voor intermediaire kosten gebaseerd moeten zijn op een daaraan voorafgaand onderzoek naar de werkelijk gemaakte kosten. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Artikel 40 WGA-hiaatverzekering

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid een WGA-hiaatverzekering af te sluiten. Deelname aan de verzekering is vrijwillig. Werkgever en werknemer betalen ieder 50% van de premie. De premie wordt ingehouden op het inkomen van de werknemer.

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. De premie welke voor rekening van de werknemer komt, komt ten laste van het brutoloon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021-537

Artikel 43 Uitkering bij overlijden

De werkgever betaalt het loon door tot het eind van de maand van overlijden, aangevuld met nog twee maanden loon.

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.

Artikel 46 Vakbondsfaciliteiten

Ingevolge het zesde lid biedt de werkgever aan de werknemer de mogelijkheid om de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te betalen. De werkgever geeft in ruil voor het verlaagde brutoloon een vergoeding voor de betaalde vakbondscontributie voor een even groot bedrag.

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

Bijlage XI Protocol (aanbevelingen)

Reparatie derde WW-jaar - Stichting PAWW

Sinds 2017 wordt de aanvulling van het derde WW-jaar privaat geregeld. Stichting PAWW voert de regeling uit en werkgevers en werknemers nemen hier aan deel via een zogenaamde verzamel-cao. De werknemerspremie is een percentage van het brutosalaris en wordt maandelijks ingehouden op het salaris.

Het recht op de private aanvulling van de WW en WGA (PAWW) vormt een aanspraak in fiscale zin. Deze aanspraak behoort niet tot het loon voor de loonheffingen. De premie welke voor rekening van de werknemer komt, komt ten laste van het brutoloon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit deze aanspraak behoren wel tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
21 december 2021

Onze referentie
2021-537