



Branchevereniging VHG

**Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

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

Datum
20 mei 2021

Unit 2 non profit

Onze referentie
Cao voor het hoveniersbedrijf Nederland

Betreft: beoordeling cao voor het hoveniersbedrijf in Nederland

Geachte,

In het besluit van 7 januari 2019, nr. 1265, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de bepalingen van de cao voor het Hoveniersbedrijf Nederland algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2020. Met het besluit van 18 juni 2020, nr. 30620, is dit besluit verlengd tot 30 juni 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 maart 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
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 mei 2021

Onze referentie
Cao voor het hoveniersbedrijf Nederland

Artikel 2 Begrippen

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 5 Uitzendkrachten

Er worden uitsluitend uitzendkrachten te werk gesteld die in dienst zijn van een uitzendbureau, handmatig loonbedrijf of overige derde die in het bezit is van het NEN-certificaat. De inlenende werkgever verzekert zich ervan dat de uitzendonderneming op de ingeleende uitzendkrachten de arbeidsvoorwaarden conform deze cao toepast.

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.

Artt. 7 t/m 10 De arbeidsovereenkomst en het dienstverband

Deze artikelen bevatten een opsomming van (wijzigingen van) afspraken die de werkgever en de werknemer schriftelijk in de arbeidsovereenkomst moeten vastleggen, een opsomming van de soorten dienstverbanden en de regels bij einde dienstverband. De arbeidsovereenkomsten worden voor onbepaalde of bepaalde tijd aangegaan.

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 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 identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 19 Afrekenmoment en verrekening van meer- of minuren

Uitbetaling dan wel (gedeeltelijke) bijschrijving op de verlofkaart van de eventuele meeruren boven de vastgestelde jaarenorm vindt jaarlijks op 31 maart plaats.

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.

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 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 mei 2021

Onze referentie
Cao voor het hoveniersbedrijf Nederland

Artikel 28 BBL-opleiding

De jeugdige leerling ex artikel 6 lid 4 b van de cao ontvangt gedurende de eerste drie jaar een loondoorbetaling op basis van 7,4 uur voor de schooldag. De vakvolwassen leerling ex artikel 6 lid 4 c ontvangt een vergoeding voor de kosten van schoolgeld, boekengeld en praktijkschoolkosten van maximaal € 1000 per jaar. Hierbij geldt geen doorbetaling van de schooldag. De werkgever kan er vrijwillig voor kiezen om, naast de vergoeding van de kosten, de schooldag door te betalen.

Het doorbetaalde loon tijdens schooldagen behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

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.

De gerichte vrijstelling voor scholing geldt vanaf 1 januari 2021 ook voor vergoedingen en verstrekkingen voor scholing die loon uit vroegere arbeid vormen. De verruiming ziet op vergoedingen en verstrekkingen voor het volgen van een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen. Hiermee vallen vergoedingen en verstrekkingen aan ex-werknemers ook onder de reikwijdte van de gerichte vrijstelling voor een opleiding of studie.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Artikel 29 Brancheopleiding

Voor de VHG Brancheopleiding is een subsidie mogelijk via het fonds Colland Arbeidsmarkt. Dit betreft een vergoeding van maximaal € 1.500 voor de door de werkgever gemaakte opleidingskosten en een diplomabonus van € 500 voor de leerling die het fonds rechtstreeks uitkeert aan de leerling.

De diplomabonus is een niet vrijgestelde uitkering die de werknemer rechtstreeks van het fonds Colland Arbeidsmarkt krijgt. Het fonds Colland Arbeidsmarkt is verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 11.2.5 van het Handboek.

Artikel 30 Terugbetalingsregeling opleidingskosten

Dit artikel bevat een terugbetalingsregeling bij beëindiging van het dienstverband binnen 48 maanden na beëindiging van een studie, op eigen verzoek van de werknemer dan wel wegens verwijtbaar gedrag. Dit geldt voor de opleidingskosten en het over de schooldagen doorbetaalde loon van de werknemer onder aftrek van de bijbehorende subsidies.

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/>).

Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon voor de loonheffingen. Terugbetaling van deze bedragen leidt tot negatief loon.

Artikel 31 Cursussen

De werkgever vergoedt de tijd die de werknemer besteedt aan door de werkgever verplicht gestelde cursussen tegen 100% tijd of geld.

Het doorbetaalde loon tijdens studieverlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek. Als de werknemer de cursus in eigen tijd volgt en de werkgever hiervoor een vergoeding geeft, kan er sprake zijn van overwerk. Voor een vergoeding voor overwerk verwijs ik naar mijn opmerking bij artikel 34.

Artikel 32 Employabilitybudget

Voor alle werknemers is er een individueel ontwikkelingsbudget van maximaal € 1.500 per werknemer beschikbaar voor arbeidsgerelateerde scholing. Uit het reglement blijkt dat ook een werkloze werknemer in aanmerking kan komen voor een vergoeding, indien hij maximaal 6 maanden werkloos is op het moment van indiening van de aanvraag en de voormalig werkgever de premie conform artikel 1 lid f voor hem heeft afgedragen.

Het beheer en de administratie van dit budget is ondergebracht bij het fonds Colland Arbeidsmarkt. Het fonds Colland Arbeidsmarkt vergoedt de gemaakte studiekosten rechtstreeks aan de werknemer onder overlegging van een factuur.

Het fonds Colland Arbeidsmarkt is verplicht de werkgever over deze vergoeding in te lichten. De werkgever moet vervolgens beoordelen of er sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Ik verwijs voor scholing naar mijn opmerkingen bij artikel 28.

Artikel 34 Overwerk

De gewerkte uren boven het maximum van 9,5 uur inclusief reistijd worden aangemerkt als overwerk. Deze uren tellen niet mee voor de jaarurennorm. Uitbetaling van de overwerkuren vindt plaats in de eerstvolgende loonperiode tegen 130%.

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 35 Inconveniëntentoeslag

Voor het werken op zaterdagen, zondagen, feestdagen en werktijden tussen 19.00 uur en 06.00 uur ontvangt de werknemer een inconveniëntentoeslag.

De vergoeding voor werken op een zon- of feestdag en de toeslag voor bijzondere diensten behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 36 Consignatiediensten/bereikbaarheidsvergoeding

Voor de consignatiedienst ontvangt de werknemer een vergoeding van minimaal € 7,50 bruto per etmaal naast de gebruikelijke vergoeding voor de daadwerkelijke inzet.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 mei 2021

Onze referentie
Cao voor het hoveniersbedrijf Nederland

Artikel 37 Dienstjubileum

Na het behalen van een 12,5-jarig dienstjubileum betaalt de werkgever ¼ maandloon bruto uit. In geval van een 25-jarig en 40-jarig dienstjubileum betaalt de werkgever 1 bruto maandloon netto uit.

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.

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.

Artikel 38 Reistijden

In een aantal situaties kent de werkgever voor extra reistijd een vergoeding tegen het uurloon toe.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 39 Reiskostenvergoeding

De werknemer ontvangt voor het reizen met eigen vervoer van de woning naar de vestiging, dan wel van de woning naar de plaats waar de feitelijke werkzaamheden worden uitgevoerd, een vergoeding van de reiskosten conform de tabel in het eerste lid. Voor reizen van de woning naar de plaats waar de feitelijke werkzaamheden worden uitgevoerd ontvangt de werknemer over de meerdere kilometers boven 30 kilometer (heen en terug) een vergoeding van € 0,27 per kilometer. Dit geldt ook voor eigen vervoer tijdens werktijd.

Er wordt op ondernemingsniveau een passende nachtvergoeding toegekend indien het noodzakelijk is elders te overnachten.

De werkgever zal tevens binnen de kaders van de fiscale wet- en regelgeving zijn medewerking verlenen aan het fiscaal vriendelijk geheel of gedeeltelijk verrekenen van eventueel niet benutte ruimte met betrekking tot de vergoeding 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 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Een nachtvergoeding voor de kosten bij noodzakelijk overnachten is gericht vrijgesteld. Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 22.1.2 van het Handboek.

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.

Grote Ondernemingen
Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 mei 2021

Onze referentie
Cao voor het hoveniersbedrijf Nederland

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/>).

Artikel 40 Werkkleding en veiligheidsmiddelen

Voor zover de werkgever geen werkkleding verstrekt, betaalt de werkgever een vergoeding voor werkkleding van € 2,30 per week. Veiligheidsschoenen en andere veiligheidsmiddelen verstrekt de werkgever.

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.

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

Artikel 41 Maaltijdvergoeding

Als de werknemer na 18.00 uur nog werkzaamheden (niet zijnde reistijd) verricht, vergoedt de werkgever de warme maaltijd.

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.

Artikel 43 Overlijdensuitkering

De werkgever betaalt één maand salaris uit bij het overlijden van de 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.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 mei 2021

Onze referentie
Cao voor het hoveniersbedrijf Nederland

Artt. 44 en 45 (Loon over) vakantiedagen

Werknemers met een volledige werkweek, die gedurende het gehele kalenderjaar een dienstverband met een werkgever hebben, hebben gedurende het kalenderjaar recht op 148 wettelijke en 37 bovenwettelijke vakantie-uren.

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, 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.

Artikel 46 Vakantietoeslag

Werknemers hebben aanspraak op vakantietoeslag van 8% van het loon. De werkgever betaalt de vakantietoeslag uit in mei.

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 49 Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof

Een werknemer heeft in bepaalde situaties recht op calamiteitenverlof en kort verzuimverlof met behoud van loon.

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

Artt. 51 t/m 53 Arbeid en zorg, kraamverlof en ouderschapsverlof

Voor de verschillende verlofvormen zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en zorgverlof alsmede kraamverlof en ouderschapsverlof is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 56 Betalingsverplichtingen werkgever arbeidsongeschiktheid en regresrecht

Dit artikel behandelt de loondoorbetalingsverplichtingen gedurende (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en een loondoorbetalingsverplichting voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

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 Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 7,00% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 7,00% 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 5,75%. In 2021 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 mei 2021

Onze referentie
Cao voor het hoveniersbedrijf Nederland

Artikel 58 WGA Hiaatverzekering

De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid tot deelname aan een collectieve verzekering voor het WGA-hiaat. De werknemer is niet verplicht hierop in te gaan. De werknemer betaalt de premie rechtstreeks of door inhouding op het salaris.

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. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Als de werkgever afspreekt om de premie op het salaris van de werknemer in te houden, moet hij de premie inhouden op het nettoloon.

Hoofdstuk 7 Mogelijkheid tot minder werken voor oudere werknemers

De cao kent een seniorenregeling (80-90 regeling). De regeling is uitgewerkt in de artikelen 59 tot en met 64.

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;
- 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 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/>).

Artikel 65 Arbeidsomstandigheden

Werknemers hebben onder voorwaarden recht op een gericht arbeidsgezondheidskundig of medisch onderzoek. De kosten komen voor rekening van de werkgever. Werknemers kunnen op kosten van de werkgever hun EHBO-diploma behalen en in stand houden.

Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum
20 mei 2021

Onze referentie
Cao voor het hoveniersbedrijf Nederland

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 22.1.9 van het Handboek.

**Grote Ondernemingen
Kenniscgroep CAO**

Kantoor Amsterdam

Datum
20 mei 2021

Onze referentie
Cao voor het hoveniersbedrijf Nederland

Artikel 69 Pensioenfonds voor de Landbouw

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 70 Bijdrage aanvullende ziektekostenverzekering

Indien de werknemer kan aantonen dat hij een aanvullende ziektekostenverzekering met fysiotherapie heeft afgesloten vergoedt de werkgever € 10 bruto per maand.

De bijdrage behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 72 Aanvullingsfonds ziekte en arbeidsongeschiktheid

Er bestaat een afzonderlijke overeenkomst inzake een aanvullingsfonds bij ziekte en arbeidsongeschiktheid (Szas Ziekteverzuimverzekering). Een werknemer die in dienst is bij een werkgever die bij Szas is aangesloten, neemt automatisch deel aan de PLUS-verzekering tenzij hij aangeeft dat hij dit niet wil. Voor de PLUS-verzekering betaalt de werknemer 0,90% van zijn loon. Als de werknemer langer dan een half jaar ziek is kan hij onder voorwaarden een aanvulling krijgen op het loon dat hij ontvangt van de werkgever. Daarnaast kent de PLUS-verzekering ook een dekking voor het WGA-hiaat.

De Ziekteverzuimverzekering 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. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Als de werkgever afspreekt om de premie op het salaris van de werknemer in te houden, moet hij de premie inhouden op het nettoloon.

Artikel 73 Vakbondscontributie- en faciliteiten

De werknemer verzoekt de werkgever uiterlijk eind november van een kalenderjaar om een bedrag van zijn brutosalaris (of andere loonbestanddelen) ter grootte van het door hem betaalde bedrag aan vakbondscontributie als eindheffing aan te wijzen en netto te vergoeden.

Zie wat betreft een cafetariasysteem en eventuele gerichte vrijstellingen mijn opmerkingen hiervoor, onder Artikel 39 Reiskostenvergoeding.

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