

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 58944, 1040 EE AMSTERDAM

Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

23 februari 2023

Onze referentie

2023/cao KNDB

Betreft: Beoordeling cao zelfstandige drogisterijbedrijven

Geachte heer, mevrouw,

Er is een cao voor personeel werkzaam bij zelfstandige drogisterijbedrijven afgesloten voor de periode 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023.

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 2022. 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

Bijlage cao-beoordeling

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook de downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

Datum

23 februari 2023

Onze referentie

2023/cao KNDB

Hoofdstuk 4 Beloningen en toeslagen

4.1.6 Diplomatoeslag

De werknemer die een vakgebonden diploma haalt en de branche-nascholing succesvol volgt, ontvangt hiervoor een diplomatoeslag.

De diplomatoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

4.2.1 Overwerk en 4.2.2. Tijdschalenmodel

Artikel 4.2.1 geeft een toelichting wat onder overwerk wordt verstaan. De werknemer ontvangt een toeslag voor de overwerkuren en kan de overwerkuren en/of toeslag laten uitbetalen in geld of in compensatie in vrije tijd. Volgens artikel 4.2.2 ontvangt de werknemer, afhankelijk van het tijdstip waarop zij werkt, een toeslag op het uurloon. Deze toeslag wordt in vrije tijd gecompenseerd of eventueel in geld.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) en de toeslag in geld van artikel 4.2.2 behoren tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in beide gevallen voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever de toeslagen 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 het aantal werkuren in de voorafgaande 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.

4.2.3 Maaltijdvergoeding

De werkgever kan een maaltijd verstrekken of vergoeden als de werknemer de werkdag op of voor 14.00 uur start en doorwerkt na 19.00 uur.

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.

Hoofdstuk 5 Functie-indeling, opleiding en ontwikkeling

5.2 Opleiding

De werkgever betaalt de kosten van vakopleidingen die noodzakelijk zijn voor optimale vakbekwaamheid en ontwikkeling.

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.

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

Hoofdstuk 6 Werktijden, vakantie, verlof

6.1.2 Feestdagen

Als de werknemer op een algemeen erkende feestdag werkt, ontvangt zij naast het uurloon een toeslag van 100%.

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

6.3 Buitengewoon verlof

De werknemer heeft in een aantal gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon.

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.

Hoofdstuk 7 Ziekte en re-integratie

7.2 Uitkeringen

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling bij ziekte en 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. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing.

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. Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3, 9.3.2 en 9.6 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, bedraagt de werkgeversheffing Zvw 6,75%. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,75% 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 7 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

7.2.4 Aanvulling tot het oude loon

Wanneer een werknemer kan re-integreren bij een andere werkgever, ontvangt zij een aanvulling op haar loon van de huidige werkgever. De nieuwe werkgever biedt een arbeidsovereenkomst aan.

De aanvulling die de werknemer ontvangt als de dienstbetrekking is beëindigd, vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Op het loon uit vroegere dienstbetrekking past de werkgever de groene tabel toe.

Hoofdstuk 8 Beëindiging en opschorten dienstbetrekking

Kennisgroep CAO

Kantoor Amsterdam

8.2.2 Ontslag bij opheffing of herstructurering bedrijf

De werknemer die te maken krijgt met een ontslagsituatie door opheffing, verkoop of overdracht, inkrimping, fusie of reorganisatie kan onder voorwaarden aanspraak maken op een werk-naar-werk begeleidingstraject via Stichting Duurzame Inzetbaarheid Drogisterijen.

Als de vergoeding niet via de werkgever loopt is DID verplicht de werkgever over deze vergoeding in te lichten. De werkgever moet vervolgens beoordelen of er sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding.

Als dit traject deel uitmaakt van outplacement, is sprake van een gericht vrijgestelde vergoeding. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

Datum

23 februari 2023

Onze referentie

2023/cao KNDB

Hoofdstuk 9 Leeftijdgerelateerde regelingen

De werkgever kent twee seniorenregelingen.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uitreden (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 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling.

Ik verwijs naar V&A 12-003 op

[centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/](https://www.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/>).

9.4 Duurzame inzetbaarheid

Werknemers kunnen gebruik maken van de faciliteiten en regelingen van de stichting Duurzame Inzetbaarheid Drogisterijen. Het kan gaan om de minder werken regeling, werk naar werk begeleiding, omscholing of coaching.

Als de vergoeding niet via de werkgever loopt is DID 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 ook naar hetgeen ik bij artikel 8.2.2 heb vermeld.