

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO  
Doorkiesnummer

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

INretail

Datum  
4 januari 2022  
Uw kenmerk

Kenmerk  
KG CAO/21/Beoordeling CAO  
Retail Non-Food 2021-2022

Betreft  
CAO Retail Non-Food 2021-2022, algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2022

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 17 juni 2021, gepubliceerd in de Staatscourant van 22 januari 2021, nr. 24563, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Retail Non-Food algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2022. 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 gold per 1 januari 2021. 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](http://www.belastingdienst.nl), onder "Coronavirus". 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 bovenvermeld doorkiesnummer of mailen naar [@belastingdienst.nl](mailto:@belastingdienst.nl).

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## **Algemeen**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave oktober 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.

### **Artikel 2 Definities**

*De begrippen “loon”, “werkgever” en “werknemer” worden hier gedefinieerd en afgebakend.*

Loon is alles wat een werknemer krijgt op grond van zijn dienstbetrekking. Daarnaast zijn de loonheffingen van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die volgens de wettelijke regels voor de loonheffingen als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

De definities in de cao sluiten dus niet geheel aan bij de fiscale definities.

### **Artikel 3 Algemeen**

*De werkgever geeft van iedere loonbetaling een loonspecificatie, eventueel digitaal, aan de medewerker. Hierin wordt ten minste aangegeven de naam van de werkgever en de medewerker, de hoogte van het loon, de periode waarover het loon is verdiend, de samenstelling van het loon en eventuele toeslagen en de op het loon toegepaste inhoudingen.*

De in de cao geschetste eisen zijn fiscaal te beperkt. Ik verwijs naar hoofdstuk 12 van het Handboek.

### **Artikel 4 Arbeidsovereenkomst**

*Dit artikel hoofdstuk kent bepalingen over in- en uitdiensttreding en de inhoud van de arbeidsovereenkomst zoals (on)bepaalde tijd en eventuele proeftijd, naast een ketenregeling uitzendkrachten.*

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is fiscaal vooral van belang voor de vraag of de hoge of lage Awf-premie van toepassing is. De lage premie is in beginsel alleen van toepassing als aan 3 (cumulatieve) voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; en
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk; en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Zie voor de uitzonderingen paragraaf 7.2 van het Handboek.

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.

De werkgever moet bij all-in-verloningen in de loonaangifte daarvan melding maken.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om 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 tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

## **Artikel 5** **Werk- en rusttijden**

*Dit artikel geeft regels over onder meer overwerk.*

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als een werknemer een beloning geniet voor arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur dan is dat overwerk. 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 10** **Avondmaaltijden**

*De medewerker die zijn werk begint vóór 13.30 uur, op die dag doorwerkt tot minimaal 20.00 uur en niet thuis eet, heeft recht op verstrekking of vergoeding van een avondmaaltijd. Als een werknemer na 19.00 uur moet werken en deze dag langer dan acht uur werkt, dan krijgt hij van de werkgever een maaltijd of een vergoeding hiervoor van € 6,25 netto.*

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 11** **Arbeidsongeschiktheid**

*Dit hoofdstuk kent bepalingen over loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.*

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO- dan wel WIA-uitkering vormen, indien de dienstbetrekking beëindigd is, 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 Zvw bedraagt in deze situatie 7,00%. 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 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

### **Artikel 13 Overlijden**

*Als de medewerker overlijdt, dan ontvangen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering.*

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 14 Vakbondscontributie**

*De werkgever werkt mee aan fiscale verrekening van vakbondscontributie.*

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

### **Artikel 15 Levensfasebewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid**

*Dit artikel kent bepalingen over scholing, een individueel ontwikkelbudget en loopbaanadvies. Het onder voorwaarden toegekende ontwikkelbudget € 150 per jaar kan worden gebruikt ten behoeve van de eigen ontwikkeling en loopbaan wordt beheerd door een Stichting Derdengelden IOB. Deze stichting voert de regeling uit.*

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 verwijs ik naar de bijlage bij deze brief, de notitie van de Belastingdienst/Kennisgroep cao "Scholingskosten in de loonheffingen". 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.

Uitkeringen en verstrekkingen uit een fonds aan werknemers behoren in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering van het fonds krijgt, is het fonds 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 9.2.5 van het Handboek. Krijgt de werknemer een uitkering via de werkgever van het fonds, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

De toekenning van een ontwikkelbudget als zodanig hoeft in beginsel niet tot loon te leiden. Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de werkgever en niet de werknemer het budget beheert. In dit geval beheert niet de werkgever maar de stichting het budget, terwijl de werkgever wel verantwoordelijk blijft voor de fiscale gevolgen van mogelijk onjuiste aanwending van het budget en daarmee het risico loopt op naheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.6 en 22.1 van het Handboek.

Loopbaanadvies in de vorm van een loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

## **Artikel 20 Pensioen**

*De werkgever is verplicht aangesloten bij het Bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel dat de pensioenregeling uitvoert.*

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### ***Module geldend voor schoenendetailhandel***

## **Artikel 1 Diplomatoeslag**

*Werknemers die een bepaalde beroepsopleiding hebben afgerond krijgen een diplomatoeslag.*

Diplomatoeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

### ***Module geldend voor woondetailhandel***

## **Artikel 6 Vergoedingen, verstrekkingen en jubileumuitkering**

*Dit artikel kent bepalingen over onder meer kleding en schoeisel, gereedschap, vergoeding van schade aan bril en andere persoonlijke hulpmiddelen en de jubileumuitkering.*

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.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting op het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Een vergoeding voor schade aan of verlies van persoonlijke zaken is vrijgesteld als de schade of het verlies is ontstaan door een bijzondere gebeurtenis die samenhangt met de dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.3 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.