



**Grote ondernemingen**

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

Groningensingel 21  
6835 EA Arnhem  
Postbus 9001  
6800 DB Arnhem  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Contactgegevens**

**Datum**

30 augustus 2023

**Onze referentie**

23025-536

Betreft: Beoordeling cao Detailhandel in aardappelen, groenten en fruit

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de medewerkers in dienst van de detailhandel in de aardappelen, groenten en fruit, zoals deze voor de periode 1 april 2021 tot 1 januari 2024 is overeengekomen.

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 ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2023. Ik verzoek u om de andere 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 enkele 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 doorkiesnummer of per e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## **Rapportage beoordeling cao Detailhandel in AGF**

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

### **Algemeen**

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2023, 2<sup>e</sup> uitgave februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

### **Artikel 1 Definities**

*In dit artikel worden diverse definities genoemd, waaronder een werkgever, een werknemer en loon.*

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.

#### Loon

*Deze cao definieert het loon als het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon plus eventuele provisie en toeslagen voor het werken op bijzondere uren. Niet onder de definitie van loon vallen volgens de cao jaarlijkse uitkeringen, waaronder gratificaties, en kosten- en overwerkvergoedingen.*

Voor de loonheffingen wordt als loon aangemerkt al hetgeen de werknemer uit een (vroegere) dienstbetrekking geniet. Dit is inclusief hetgeen de werkgever aan de werknemer vergoedt of verstrekt in het kader van deze (vroegere) dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 en 4.4 tot en met 4.12 van het Handboek.

### **Artikel 4 Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd**

*In dit artikel is onder andere opgenomen welke gegevens een schriftelijke arbeidsovereenkomst moet bevatten, bijvoorbeeld of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten.*

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen 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 de volgende 3 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.

### **Artikelen 6 en 7 Compensatie voor het werken op bijzondere uren en overuren**

*In deze artikelen is opgenomen in welke situaties een werknemer recht heeft op een compensatie in de vorm van geld of tijd voor het werken op bijzondere uren of bij overwerk. Daarnaast bepaalt artikel 6 dat een werknemer die zijn werkzaamheden aanvangt vóór 13.00 uur en waarvan de werktijd voortduurt na 18.00 uur in de gelegenheid wordt gesteld thuis een warme maaltijd te gebruiken, dan wel een warme maaltijd verstrekt krijgt door de werkgever dan wel een maaltijdvergoeding ontvangt van € 7,00.*

### Compensatie

Een compensatie voor het werken op bijzondere uren of bij overwerk in geld behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Als de werkgever het werken op bijzondere uren of bij overwerk in vrije tijd compenseert, ontstaat er 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.

Verder kan de wijze waarop de compensatie van bijzondere uren of bij overwerk plaatsvindt, in tijd of geld, van invloed zijn op het aantal verloonde uren. Het aantal verloonde uren kan onder meer van invloed zijn op het Lage inkomensvoordeel (LIV), het loonkostenvoordeel (LKV) of de herzieningsgrond voor de AWF-premie. Ik verwijs naar de paragrafen 7.2 en 7.3 en hoofdstuk 27 van het Handboek.

### Maaltijden

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 wanneer 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 10 Vakantie**

*In dit artikel is een regeling omtrent vakantieverlof opgenomen. In het zevende lid is opgenomen hoe de verrekening van vakantieverlof bij einde dienstbetrekking geschiedt.*

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 het aantal werkuren in de voorafgaande 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.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen bij het einde van de dienstbetrekking 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. De verrekening in geld van te veel genoten vakantiedagen bij het einde van de dienstbetrekking is daarentegen negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

### **Artikel 11 Vakantiebijslag**

*De werknemer heeft recht op 8% vakantiebijslag.*

De vakantiebijslag 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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

## **Artikel 12 Arbeidsongeschiktheid**

*Dit artikel bevat een regeling bij arbeidsongeschiktheid. Zo heeft de werknemer recht op loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid. De werkgever heeft daarentegen het recht om bij de 4e, de 5e en de 6e ziekmelding, gedurende één kalenderjaar, telkens ten hoogste één wachtdag in te houden.*

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

### Doorbetaling bij 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.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit (gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit respectievelijk tegenwoordige en vroegere dienstbetrekking.

Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Op de doorbetaling van het salaris, het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit 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 situaties 6,68%. Ik verwijs naar de paragraaf 8.2 van het Handboek.

Voor de werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt en de gevolgen voor de loonheffingen, verwijs ik naar paragraaf 18.21 van het Handboek.

### Wachtdag

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoepassing en het maximumpremieloon.

## **Artikel 13 Overlijden**

*De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.*

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 15 Buitengewoon verlof**

*In dit artikel staat opgenomen in welke situaties een werknemer recht heeft op buitengewoon verlof, calamiteitenverlof en palliatief verlof.*

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof, calamiteitenverlof en palliatief verlof gelden 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 16 Functieprofielen, lonen en loontabellen**

*In het tweede lid staat opgenomen dat de werkgever dagelijks in de kantine/ pauzeruimte vers fruit aan de werknemer verstrekt om daarmee een gezonde leefstijl te stimuleren.*

Het verstrekken van vers fruit op de werkplek kwalificeert als een consumptie (verstrekking) op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is. Ik verwijs naar paragraaf 22.2.3 van het Handboek.

## **Artikel 17 Werkkostenregeling**

*Dit artikel brengt onder de aandacht dat werkgever en werknemer de mogelijkheid hebben om een arbeidsvoorwaardenregeling af te spreken, waarbij de werknemer de keuze heeft om een brutoloonbestanddeel uit te ruilen tegen een netto vergoeding voor een fiets, een scooter, een fitnessabonnement, de vakbondscontributie of een hogere reiskostenvergoeding.*

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. 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 op declaratiebasis 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 vergoeding 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, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

## **Artikel 18 Premie Private Aanvulling WW en WGA**

*Op grond van het vijfde lid houdt de werkgever de premie voor de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) in op het loon van de werknemer.*

De inhouding van de premie voor de SPAWW is een aftrekpost voor alle loonheffingen (kolom 7 van de loonstaat) en komt dus in mindering op het brutoloon. Ik verwijs naar de paragrafen 9.1 en 11.2.6 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

**Artikel 22 Pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

**Artikel 23 Sociaal Fonds**

De apart afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst van het Sociaal Fonds heb ik niet beoordeeld.

**Grote ondernemingen**

Kantoor Arnhem

**Datum**

30 augustus 2023

**Onze referentie**

23025-536