

Postbus 50960 3007 BB ROTTERDAM

Telefoon 0800 - 0543  
Telefax (010) 290 51 49  
Unit ITO Dienstverlening  
Doorkiesnummer (010) 290 58 86

Raad Nederlandse Detailhandel  
De heer drs. P.J. Verhoog  
Postbus 182  
2260 AD LEIDSCHENDAM

Datum  
10 november 2009

Uw kenmerk

Kenmerk

Betreft  
beoordeling CAO Drogisterijbranche 2008-2009

Geachte heer Verhoog,

Namens de Belastingdienst beoordeel ik CAO-bepalingen op fiscale aspecten. Het doel daarvan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen.

Ik heb kennisgenomen van de CAO Drogisterijbranche 2008-2009. Deze CAO heb ik beoordeeld, waarbij ik de beoordeling heb beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten voor de loonheffingen. 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2009. Ik verzoek u om de CAO-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Indien u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde CAO-bepalingen.

Hoogachtend,

Belastingdienst/Rijnmond/kantoor Rotterdam CAO  
de inspecteur  
namens deze

mr. L.W.J. Konings



**CAO Drogisterijbranche 2008-2009**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2009 (hierna: Handboek). De Belastingdienst verstrekt het Handboek jaarlijks aan inhoudingsplichtigen/werkgevers. Daarnaast verstuurt de Belastingdienst regelmatig Nieuwsbrieven en Mededelingen. Daarin staan aanvullingen op het Handboek. Een actuele versie van het Handboek kunt u raadplegen op de internetsite van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)).

De (loon)begrippen voor de diverse wetten waarop de loonheffingen zijn gebaseerd kunnen verschillen. De term loonheffingen gebruikt men voor de loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen), de premies werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet (Zvw) samen. Ook voor de toepassing van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (hierna: WVA) geldt dat soms sprake is van afwijkende begrippen. Als sprake is van loon voor de loonheffingen en tevens van WVA-loon, dan gebruik ik de term "loon".

**Artikel 4.1.2. Loonbetaling**

*Het loon wordt betaald per week, per vier weken of per maand.*

Voor fulltimers die gewoonlijk op tenminste vijf dagen per week werken geldt de tijdvaktabel van het loontijdvak waarover de werknemer loon geniet. Als er in het loontijdvak dagen zijn waarover de werknemer geen loon geniet, bijvoorbeeld bij in- of uitdiensttreding, wijzigt de tijdvaktabel. Ik verwijs u naar de paragraaf 7.3.3 het Handboek.

**Artikel 4.1.3. Omzetafhankelijk loon**

*Het is de werkgever toegestaan het loon afhankelijk te stellen van de behaalde omzet.*

Voor werknemers met een beloning op basis van de geleverde prestatie moet de werkgever soms de afdrachtvermindering onderwijs herrekenen. Het fiscaal minimum(jeugd)loon is dan van belang. Ik verwijs u naar paragraaf 22.1.4 van het Handboek.

**Artikel 4.2.3. Maaltijdvergoeding**

*De werkgever verstrekt aan de werknemer die haar werkdag begonnen is voor of op 14.00 uur en die doorwerkt na 19.00 uur een maaltijd of een vergoeding van € 5,45 op declaratiebasis.*

De maaltijd of de vergoeding behoren tot het loon. De maaltijd moet worden gewaardeerd tegen de waarde in het economisch verkeer. Slechts in geval er sprake is van een werknemer die arbeid verricht gedurende de tijd die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur op die dag (overwerk in fiscale zin) of koopavonden behoort de maaltijd niet tot het loon. Dit laatste geldt ook voor de vergoeding voorzover de maaltijdkosten tenminste € 5,45 zijn.

Er is in elk geval sprake van belastingvrije maaltijd als een werknemer door zijn werk tussen 17.00 en 20.00 uur niet thuis kan eten. Dit laatste geldt ook voor de vergoeding voorzover de maaltijdkosten tenminste € 5,45 zijn. Ik verwijs u naar paragraaf 17.27 van het Handboek.

**Artikel 6.1.5. Minimale en maximale werkbelasting van parttimers**

*Een parttimer kan worden verplicht tot het werken van maximaal 130% van het aantal contracturen per week.*

Voor het toepassen van de WVA geldt dat de werkgever bij een contractuele arbeidsduur die minder is dan 36 uur het toetsloon en de afdrachtvermindering naar evenredigheid moet herrekenen. Het uitgangspunt is het minimum aantal uren in het contract. De werkgever mag onder voorwaarden bij de vaststelling van de deeltijdfactor ook uitgaan van het aantal uren waarover hij loon moet betalen. Als de werkgever hiervoor kiest behoort ook het overwerkloon tot het WVA-loon. Ik verwijs u naar paragraaf 22.1.4. van het Handboek.

**Artikel 6.4. Tijdsparen**

*De werknemer kan, tot een maximum van zes maanden verlof tijdsparen.*

Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. Bij parttimers wordt het maximum van 250 dagen overeenkomstig verlaagd. Ik verwijs u naar paragraaf 17.50.1 van het Handboek. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in die gevallen tot het loon.

**Artikel 7.2.1. Loondoorbetaling bij ziekte**

*Op de eerste ziektedag ontvangt de werknemer in de regel geen loon.*

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan heeft dat invloed op het WVA-loon. Een wachtdag wil zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort wel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren.

Dat betekent dat er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak met de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoe passing en het maximumpremieloon.

**Artikel 7.2.2 Aanvulling op een WIA-uitkering**

*Onder voorwaarden vult de werkgever de uitkering aan.*

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.1.2, 4.2.2 en 7.9 van het Handboek. Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op een aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.1 van het Handboek.

Voor de toepassing van de WVA behoort uitsluitend het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit tot het WVA-loon. Indien de arbeidsduur van de werknemer door de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid minder dan 36 uur per week gaat bedragen is niet langer sprake van een werknemer met een volledige arbeidsduur. Voor de afdrachtvermindering onderwijs moet de werkgever daarom het toetsloon en het bedrag van de afdrachtvermindering met een deeltijdfactor herrekenen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.4 van het Handboek.

De enkele aanvulling op de WIA-uitkering vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De inkomensafhankelijke bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 4,8%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.5 van het Handboek. Ter zake van deze aanvulling bestaat geen recht op een afdrachtvermindering. Ik verwijs naar de paragrafen 22.1.1 en 22.1.3 van het Handboek.

**Artikel 9.1.2. Korter werken**

*De fulltime werknemer die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt kan korter gaan werken.*

De tekst van de cao leidt tot de conclusie dat er voor het bepalen van de fiscale gevolgen sprake is van een verlaging van de contractuele arbeidsduur en van parttimerschap.

Voor de volledigheid informeer ik u dat ik dit artikel niet op VUT-aspecten heb beoordeeld.

**Artikel 9.1.3. Extra vakantiedagen**

*Op grond van dienstjaren of leeftijd kan een werknemer aanspraak maken op extra vakantiedagen.*

Aanspraken op vakantie(verlof) behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. Bij parttimers wordt het maximum van 250 dagen overeenkomstig verlaagd.

De leeftijdsgelateerde regelingen kunnen leiden tot belaste aanspraken op verlof.