

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 15 234 05
Kennisgroep CAO

Stichting Vakraad Metaal en Techniek
Postbus 93235
2509 AE DEN HAAG

Datum
19 september 2018

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
Cao voor het Isolatiebedrijf 2017-2019

Geachte heer,

In het besluit van 14 augustus 2017, UAW Nr. 11882, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor het Isolatiebedrijf 2017-2019 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 mei 2019.

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 geldt per 1 januari 2018. 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. Als 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/Kennisgroep CAO
namens de inspecteur

Bijlage

Cao voor het Isolatiebedrijf 2017-2019

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 juli 2018 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 18b Verrekening arbeidsduurverkorting

Als een werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog recht heeft op ADV-tijd of te veel ADV-tijd heeft genoten, dan verrekent de werkgever dit in tijd of in geld.

Een vergoeding wegens te weinig genoten verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek. De verrekening in geld van teveel genoten verlofdagen is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 25 Vergoeding van schade

Als een werknemer ingevolge artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, dan moet hij deze schade aan de werkgever vergoeden.

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon.

Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

Artikel 30 Ruilen

Dit artikel bevat een regeling voor het aangaan van een ruilafpraak. Volgens het zesde lid moet deze ruilafpraak bij werkgever en werknemer bekend zijn voor 1 januari van het jaar waarin de ruilafpraak van toepassing is en geldt deze gedurende één kalenderjaar. Volgens het negende lid vindt bij niet volledige effectuering van de ruilafpraak wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer verrekening plaats aan het einde van het kwartaal. Bij beëindiging van het dienstverband vindt verrekening van de ruil of de gekochte extra vrije dagen plaats.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasyteem. 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 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 tevens tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 24 november 2017, nr. 2017-126948 (<http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335/>).

Artikel 36 Wijziging van functie; her-, om- en bijscholing

Volgens het negende lid van dit artikel kunnen de werkgever en de werknemer schriftelijk overeenkomen dat zij de dienstbetrekking niet zullen beëindigen binnen één jaar nadat de scholing al dan niet met goed gevolg is beëindigd. Volgens het tiende lid is de werknemer die de dienstbetrekking voor dat tijdstip beëindigt schadeloosgesteld. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het salaris, vermeerderd met de kosten welke de werkgever voor de werknemer heeft gemaakt in verband met zijn deelname aan de cursus, zoals boeken, reisgeld, en dergelijke.

Terugbetaling van salaris komt in mindering op het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 4.9.1 van het Handboek.

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, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 39 Vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer kan de werkgever onder verlaging van het brutoloon in de maand december, de in dat kalenderjaar door de werknemer betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie vergoeden.

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 42 Betaling van overuren

Volgens het vijfde lid van dit artikel worden naar keuze van de werknemer de overuren vergoed in tijd, in geld of omgezet voor pensioeninkoop. De laatste twee mogelijkheden gelden ook voor de toeslagen op de overuren.

De vergoeding in geld voor overwerk en de toeslag hierop behoort tot het loon voor de loonheffingen. 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 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

De aanspraak op pensioen behoort in beginsel niet tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.12.3 en 19.4 van het Handboek.

Artikel 44 Betaling van reisen

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding van reistijd.

De vergoeding van reistijd behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 46 Vergoeding van reiskosten

Dit artikel bevat een regeling voor de vergoeding van reiskosten.

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 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Artikel 47 Vergoeding van verblijfkosten

Ingevolge dit artikel vergoedt de werkgever de pensionkosten en de verblijfkosten in redelijke omvang als de reistijd of de bereikbaarheid een overnachting noodzakelijk maken. Als de werknemer door hem plotseling opgedragen overwerk 's avonds twee uur of langer na het einde van de dagelijkse werktijd het werk verlaat, vergoedt de werkgever de verblijfkosten in redelijke omvang tenzij hij voor een maaltijd zorgt.

Een werkgever kan een vergoeding voor pensionkosten, een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. De vergoeding voor pensionkosten is als vergoeding van kosten van tijdelijk verblijf gericht vrijgesteld zolang daarvan sprake is. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

De vergoeding of de verstrekking van een maaltijd is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Hetzelfde geldt 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 20.1.2 van het Handboek.

Artikel 64 Gedwongen verzuim

Volgens dit artikel verstrekt de werkgever aan de werknemer een aanvulling tot 100% van het salaris vermeerderd met de ploegentoeslag op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet bij gedwongen verzuim ten gevolge van onder meer vorst en harde wind op de werkplek.

Op deze aanvulling is voor de loonheffing de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

Artikel 67 Aanvulling van salaris bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Volledige 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. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

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 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,9% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2018 is de AOW-leeftijd 66 jaar. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 67a Reïntegratie

Dit artikel bevat een uitgebreide regeling van loondoorbetaling en aanvulling van het salaris bij reïntegratie. Volgens het zesde lid ontvangt de werknemer die in het kader van zijn reïntegratie passende arbeid gaat verrichten bij een andere werkgever tegen een lager salaris, bij einde dienstverband een bedrag ineens van de werkgever bij wie hij uit dienst treedt.

Het eenmalige bedrag dat de werknemer ontvangt behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Voor de loonheffing is de groene tabel voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 72 Part-time-onderwijs

De werkgever kan bedingen dat een werknemer tijdens zijn opleiding de dienstbetrekking niet zal mogen beëindigen of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst zal moeten blijven. Volgens het vierde lid is de werknemer die de dienstbetrekking voor het bedongen tijdstip beëindigt, schadelplichtig. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het doorbetaalde salaris tijdens de opleiding vermeerderd met de kosten welke de werkgever voor de werknemer heeft gemaakt in verband met de opleiding zoals boeken en reisgeld.

Terugbetaling van salaris komt in mindering op het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 4.9.1 van het Handboek.

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, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Artikel 73 EVC

De werknemer die vijf jaar bij dezelfde werkgever in dienst is mag eenmaal in de vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets ondergaan. De werknemer krijgt het salaris voor die dag doorbetaald.

De doorbetaling van salaris is loon voor de loonheffingen. De verstrekking van de EVC-toets behoort ook 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 EVC-toets integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject, zie de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Een EVC-toets kan ook kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is, zie paragraaf 20.2 van het Handboek. In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 74a Generatiepact

Een werknemer van 62 jaar of ouder kan verzoeken om korter te mogen werken tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris met behoud van de volledige pensioenopbouw.

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 19.3.1 en 24.7 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 www.belastingdienstpensioensite.nl (V&A Handreikingen pensioen LB), zoals op 27 oktober 2017 geactualiseerd. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 24 november 2017, nr. 2017-126948 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335/>).

Artikel 82 Gereedschapsvergoeding voor houtbewerkers

De werkgever verstrekt de werknemer een redelijke vergoeding voor het door de werknemer zelf aangeschafte en naar de richtlijnen van de onderneming benodigde gereedschap, behoudens in die gevallen waarin de werkgever het gereedschap ter beschikking stelt.

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 20.1.7 van het Handboek.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.