

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

UNETO-VNI
Postbus 188
2700 AD Zoetermeer

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4
5616 CA Eindhoven
Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Datum
27 december 2018

Team
Kennisgroep CAO

Onze referentie
2018-63/GvS

Betreft: cao voor de Elektrotechnische Detailhandel 2018-2019

Geachte heer/mevrouw,

UNETO-VNI en de vakbonden hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de Elektrotechnische Detailhandel geldig van 1 januari 2018 tot en met 31 december 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,

namens de inspecteur

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 oktober 2018 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst. Ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen staan op belastingdienst.nl.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
27 december 2018

Onze referentie
2018-63/GvS

Hoofdstuk 2 – Definities

Dit hoofdstuk omschrijft onder meer de begrippen werkgever en werknemer.

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.

Hoofdstuk 3 – Mijn arbeidsovereenkomst

Artikel 3.8 Verplichtingen werknemer

Als een werknemer zijn werkgever een schadevergoeding moet betalen, dan doet hij dit in termijnen. Bij beëindiging van het dienstverband moet de werknemer (het restant van) de schadevergoeding in één keer betalen.

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.

Hoofdstuk 6 – Salaris

Artikel 6.11 Reiskostenvergoeding

Als een werknemer voor zijn werk verder moet reizen dan de gebruikelijke afstand tussen wonen en werken, dan krijgt hij, alleen voor dit extra deel, van zijn werkgever:

- een vergoeding van kosten van het reizen met openbaar vervoer tweede klasse
- een redelijke vergoeding voor de kosten met eigen vervoer. Als de werknemer reist met eigen vervoer, dan moet de werkgever hiervoor opdracht of toestemming hebben gegeven.

Als de werkgever vervoer ter beschikking stelt, dan ontvangt de werknemer geen reiskostenvergoeding.

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 6.12 Maaltijdvergoeding

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 20.1.2 van het Handboek.

Hoofdstuk 7 – Mijn vitaliteit en gezondheid

Artikel 7.3 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt de voorwaarden voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid inclusief de verlenging en de beperking van de loondoorbetaling. Bij de eerste en tweede dag van de arbeidsongeschiktheid mag de werkgever een wachtdag inhouden of deze dag verrekenen met de verlofdagen.

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.

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 met de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

Hoofdstuk 8 – Loopbaan en ontwikkeling

Artikel 8.2 Individueel leerbudget

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor meer dan 15 uur per week hebben recht op een individueel leerbudget per jaar. Het leerbudget bedraagt € 150,- per kalenderjaar. De werkgever stort daarvoor periodiek (of als bedrag ineens) bedragen op een individuele leerrekening. Deze individuele leerrekening is een eigen rekening van de werknemers die voldoet aan de volgende uitgangspunten:

- De werkgever stort bedragen zonder inhouding van loonbelasting;
- Besteding is uitsluitend toegestaan binnen de fiscale vrijstelling voor scholing ;
- Werknemers zijn binnen deze vrijstellingscriteria vrij in de keuze van hun scholing.
- Storting zal plaatsvinden tot maximaal 3 keer het jaarbudget.

Als een storting niet binnen 36 maanden na storting door de werknemer is besteed aan opleiding of ontwikkeling, dan wel bij eerder overlijden of pensionering, vervalt het resterende deel terug aan de werkgever. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst blijft het opgebouwde individueel leerbudget beschikbaar voor de werknemer.

De storting door de werkgever is fiscaal geen loon of aanspraak op loon. Pas bij aanwending van het POB door de werknemer ontstaat een genietingsmoment voor de werknemer. De werkgever moet op dat moment beoordelen of de aanwending van het POB plaatsvindt binnen de voorwaarden van de gerichte vrijstelling voor scholing. De werkgever is en blijft in alle gevallen zelf verantwoordelijk voor zijn fiscale positie en met name welke fiscale consequenties voortvloeien uit het door de werknemer besteden van zijn POB.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
27 december 2018

Onze referentie
2018-63/GvS

Artikel 8.3 Loopbaanscan

De werkgever stelt de werknemer eens per 5 jaar in de gelegenheid om een kosteloze loopbaanscan te laten uitvoeren.

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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 8.6 Opleidingskosten

Een werkgever en een werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer van de werkgever een vergoeding ontvangt voor de kosten voor het volgen van een cursus of opleiding. Als de werknemer binnen drie jaar na het volgen van de cursus of opleiding uit dienst gaat, dan moet de werknemer de gemaakte kosten van de werkgever, bijvoorbeeld voor boeken en reizen, terugbetalen.

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/>).