

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO
Doorkiesnummer
Mobielfnummer

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Techniek Nederland

Datum
15 juni 2021
Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/21/Beoordeling CAO
Elektrotechnische Detailhandel
2021-2022

Betreft

CAO Elektrotechnische Detailhandel 2021-2022, algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2022

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 18 januari 2021, gepubliceerd in de Staatscourant van 21 januari 2021, nr. 3370, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor de Elektrotechnische Detailhandel algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 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 ontlenen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt 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, 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.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave maart 2021 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Hoofdstuk 2 Definities

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

De loonheffingen zijn 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 niet geheel aan bij de fiscale definities.

Hoofdstuk 3 Mijn arbeidsovereenkomst

Dit hoofdstuk kent bepalingen over in- en uitdiensttreding en de inhoud van de arbeidsovereenkomst zoals (on)bepaalde tijd en eventuele proeftijd.

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.

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 6.2 Salaristabellen

Werknemers die een bepaalde beroepsopleiding hebben afgerond krijgen een diplomatoeslag.

Diplomatoeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 6.4 All-in uurloon

Bepaalde groepen werknemers kunnen een all-in uurloon ontvangen.

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

Artikel 6.9
Artikel 6.10**Overuren**
Toeslagen voor koopavond, zaterdag en zon- en feestdagen

Deze artikelen geven regels over hoeveel en wanneer werknemers betaald krijgen voor overuren en dergelijke.

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 6.11 **Reiskostenvergoeding**

Deze artikelen geven regels over 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. De maximaal gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer met maximaal € 0,19 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige en openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 23 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 22.1.2 van het Handboek.

Artikel 7.3 **Loondoorbetaling bij 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 6,70%. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,70% 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 5,45%. 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.

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 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

Artikel 8.2 **Individueel leerbudget**

Werknemers hebben recht op een individueel leerbudget van € 150 per werknemer per kalenderjaar (2021 en 2022). Dit wordt periodiek of als bedrag ineens buiten de werkgever gestort op een individuele leerrekening van de betrokken werknemer. Deze individuele leerrekening dient aan een aantal voorwaarden te voldoen. De storting van de werkgever zal uitsluitend kunnen worden besteed aan scholing en ontwikkeling binnen de vrijstellingscriteria van de loonbelasting. Werknemers zijn binnen deze vrijstellingscriteria vrij in de keuze van hun scholing. De opbouw eindigt bij (kort gezegd) het einde van de dienstbetrekking. Indien een storting niet binnen 36 maanden na storting door de werknemers is besteed aan opleiding of ontwikkeling, dan wel bij eerder overlijden of pensionering, vervalt het resterend deel terug aan de werkgever.

De toekenning van een dergelijk budget 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 de werkgever het budget nu juist niet, terwijl hij 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.

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.

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".

Artikel 8.3 **Loopbaanscan**

De werknemer zal eens per 5 jaar in de gelegenheid worden gesteld een kosteloze loopbaanscan via OFE-D 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 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 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, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).