

=



## Grote ondernemingen Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Kennisgroep CAO  
Doorkiesnummer  
Mobielnummer

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

Stichting Vakraad Metaal en Techniek

Postbus 93235  
2509 AE DEN HAAG

Datum  
21 oktober 2020  
Uw kenmerk

Kenmerk  
KG CAO/20/Beoordeling CAO  
Metaalbewerkingsbedrijf 2019-2021

Betreft

CAO Metaalbewerkingsbedrijf 2019-2021, algemeen verbindend verklaard tot en met 30 september 2021

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 24 december 2019, gepubliceerd in de Staatscourant van 30 december 2019, nr. 66377, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Technisch Installatiebedrijf algemeen verbindend verklaard tot en met 30 september 2021. 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 2020. 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](http://www.belastingdienst.nl), onder "Coronavirus". 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. 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.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## **Algemeen**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2020, uitgave 1 januari 2020 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

### **Hoofdstuk 1 Algemene afspraken**

*De begrippen “werkgever” en “werknemer” worden hier gedefinieerd. Ook worden afspraken voor inleenkrachten weergegeven.*

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.

Inleenkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 16.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de inleenkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

### **Hoofdstuk 2 Begin en einde van de arbeidsovereenkomst**

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

De pensioenbepalingen heb ik niet beoordeeld.

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 paragraaf 3.5 van het Handboek).

### **Artikel 18b De werknemer heeft te veel of te weinig ADV-tijd gehad**

*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 verlof is negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

**Artikel 25** **Wanneer moet de werknemer schadevergoeding betalen?**

*De werknemer moet schade waarvoor hij wettelijk aansprakelijk is, vergoeden aan de werkgever.*

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**

*Werknemers hebben bepaalde mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden te ruilen.*

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 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 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 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

**Artikel 39** **Contributie voor lidmaatschap van de vakbond**

*De werknemer kan de werkgever vragen om het brutoloon in december te verlagen in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de contributie voor de vakbond.*

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 41a** **Eénmalige uitkering**

*De werkgever betaalt in de maand februari 2021 aan de werknemer die op 1 februari 2021 in dienst is van de werkgever éénmalig een bedrag ad € 306.*

Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

## **Hoofdstuk 6 Overuren en andere extra vergoedingen en toeslagen**

*Deze artikelen geven regels over hoeveel en wanneer werknemers betaald krijgen voor overuren en in andere gevallen.*

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 7.3.6 van het Handboek.

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.

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

## **Hoofdstuk 7 Vergoeding van reis- en verblijfkosten**

*Deze artikelen geven regels over de vergoeding van reis- en verblijfkosten.*

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 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, 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 en 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 59 Vakantiegeld**

*In dit artikel worden regels gesteld voor het vakantiegeld.*

Het vakantiegeld 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.

## **Hoofdstuk 10 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 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 bedraagt in deze situatie 6,70%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 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 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2.2 en 16.21 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 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.

#### **Artikel 70** **Overlijdensuitkering**

*Bij overlijden van de werknemer krijgen de nabestaanden een uitkering ter grootte van het salaris dat de werknemer zou hebben gekregen direct voorafgaand aan het overlijden. De periode begint op de dag na het overlijden en loopt door tot en met de laatste dag van de tweede maand ná de maand waarin de werknemer overleed.*

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Postuum loon kan op verschillende manieren worden verwerkt in de loonadministratie. Dit hangt af van de keuze van de werkgever. Ik verwijs naar paragraaf 15.2.7 van het Handboek.

#### **Artikel 72** **Part-time onderwijs**

*Bij voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet de werknemer die een opleiding volgt, een schadevergoeding betalen aan de werkgever. Dit betreft de terugbetaling van het salaris over zijn schooldagen en van de opleidingskosten die de werkgever heeft betaald (zoals boeken of reisgeld).*

De terugbetaling van salaris over de schooldagen vormt negatief loon.

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 74a** **Generatiepact**

*Met ingang van 1 januari 2020 heeft een werknemer van 60 jaar en ouder de mogelijkheid om 80% te gaan werken, met behoud van 90% van zijn oorspronkelijke salaris en met pensioenopbouw, op basis van 100% van zijn oorspronkelijke salaris. In bijlage 10c (het Reglement Generatiepact) zijn nadere voorwaarden geregeld.*

Deze regeling heb ik niet beoordeeld. Desgewenst kunnen partijen deze ter beoordeling voorleggen aan het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst.

