



Vereniging FME

**Grote ondernemingen**

Kantoor Amsterdam

Kennisgroep cao

Kingsfordweg 1  
1043 GN Amsterdam  
Postbus 58944  
1040 EE Amsterdam  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Contactgegevens**

Betreft:  
Beoordeling cao Metalektro Hoger personeel 2022/2024

**Datum**  
9 mei 2023

**Onze referentie**  
23025/512 cao Metalektro HP

Geachte heer, mevrouw,

Er is een cao voor werkgevers en werknemers in de sector Metalektro Hoger personeel afgesloten voor de periode 1 december 2022 tot en met 31 mei 2024.

De bepalingen in deze cao 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2023. 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 bovengenoemd telefoonnummer of per mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2023, 2<sup>e</sup> uitgave februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen (zoekterm "cao-beoordelingen").

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
9 mei 2023

**Onze referentie**  
23025/512 cao Metalektro HP

## **1 Arbeidsovereenkomst**

### **1.2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd**

De werkgever hanteert arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is voor de loonheffingen 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 de volgende 3 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.

### **1.6 Periodiek medisch onderzoek**

De werkgever wordt aanbevolen bij werknemers van 55 jaar en ouder en bij werknemers die specifieke werkzaamheden verrichten of onder specifieke omstandigheden werken een periodiek medisch onderzoek uit te laten voeren.

Hier moet een onderscheid gemaakt worden tussen het Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en het Preventief Medisch Onderzoek (PMO).

De nihilwaardering voor werkplekvoorzieningen is van toepassing op een PMO als dat plaatsvindt op de werkplek en hoofdzakelijk (>70%) bestaat uit een PAGO.

De gerichte vrijstelling voor Arbovoorzieningen is alleen van toepassing op een PMO voor zover het een PAGO betreft.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet;
- en de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

## **3 Inkomen**

### **3.3 Toeslagen en vergoedingen**

De werkgever stelt regelingen vast voor thuiswerken en voor kosten woon/werkverkeer.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,15 (bedrag 2023) per werkdag. Bij samenloop op één werkdag van een thuiswerkvergoeding en een vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is het niet mogelijk om beide vergoedingen voor die dag onder een gerichte vrijstelling te brengen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

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. In 2023 is de fiscale vrijstelling voor reiskostenvergoedingen verhoogd van € 0,19 tot € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
9 mei 2023

**Onze referentie**  
23025/512 cao Metalektro HP

### **3.4 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid**

#### 3.4.1 t/m 3.4.4 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Deze artikelen bevatten regelingen bij 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 1.2.3, 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.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,68% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Dit is ook zo als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking tot het einde van de kalendermaand waarin een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Daarna houdt de werkgever bijdrage Zvw in van 5,43%. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

#### 3.4.5 Gedifferentieerde WGA-premie: verhaalmogelijkheid

De werkgever mag de gedifferentieerde WGA-premie voor maximaal 50 procent op de werknemer verhalen.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 7.6.9 van het Handboek.

### **3.6 Pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### **3.7 Uitkering bij overlijden**

Als een werknemer overlijdt ontvangen zijn nabestaanden een overlijdensuitkering in een bedrag ineens.

Voor de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

## **4 Feestdagen, roostervrij, verzuim en verlof**

### **4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren**

In de cao zijn hieronder bepalingen opgenomen inzake een tijdspaarregeling (artikel 4.3.1), individueel tijdsparen (artikel 4.3.2), dagen kopen, sparen en verkopen (artikel 4.3.3), verlofsparen (artikel 4.3.4) en levensloopregeling en verlof (4.3.5). Volgens de artikelen verjaren de verlofrechten niet en is er ook de mogelijkheid om deze rechten in te zetten voor vroegpensioen.

Als een werknemer voortijdig stopt met - in voldoende mate - werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden (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 21.3.1 en 25.7 van het Handboek.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling.

Ik verwijs naar V&A 12-003 op

<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit 11 december 2018, nr. 2018-28514, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

De levensloopregeling en verlof is op 1 november 2021 gestopt. Vanaf die datum kan geen gebruik meer worden gemaakt van de regeling.

## **5 Opleiden en ontwikkelen**

### **5.5 Erkenning verworven competenties (EVC)**

De werkgever vergoedt een keer per 5 kalenderjaren de gemaakte kosten van een EVC-test.

Uitgaven en verstrekkingen voor het volgen van een procedure EVC zijn gelijkgesteld aan studiekosten. Vergoedingen en verstrekkingen in verband met deze procedure zijn gericht vrijgesteld. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4.

### **5.6/5.7 Generatiepact en Regeling Vervroegd Uittreden**

De werkgever heeft een regeling Generatiepact die het de (oudere) werknemer mogelijk maakt om korter te gaan werken tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en met behoud van de volledige pensioenopbouw. De Regeling Vervroegd Uittreden maakt het voor de werknemer mogelijk om onder voorwaarden maximaal drie jaar vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken.

Ik verwijs naar de toelichting bij artikel 4.3.

Als aanvulling vermeld ik nog het volgende. Voor de RVU-heffing geldt een tijdelijke drempelvrijstelling. Ik verwijs u naar paragraaf 21.3.1 van het Handboek.

## **6 Aanvullende bepalingen**

### **6.5 Vakbondscontributie**

De werknemer die lid is van een vakbond kan zijn vakbondscontributie laten onderbrengen in de fiscale vrijstelling van de werkkostenregeling.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
9 mei 2023

**Onze referentie**  
23025/512 cao Metalektro HP