

> Postbus 9001

6800 DB ARNHEM

Kennisgroep CAO

Stichting Bedrijfsraad
Motorvoertuigenbedrijf en
Tweewielerbedrijf
Waterveste 1a
3992 DB HOUTEN

Datum
9 september 2019
Uw kenmerk

Kenmerk
KG CAO/19/Beoordeling CAO
Motorvoertuigenbedrijf en
Tweewielerbedrijf 2018-2020

Betreft

Cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf 2018-2020

Geachte heer/mevrouw,

In november 2018 is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, looptijd 1 november 2018 tot en met 31 oktober 2020. 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 ontleen voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2019. 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 bovenvermeld 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

ON 737 - 1Z*1ED

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "cao-beoordelingen").

Artikel 1	Werkgever
Artikel 2	Werknemer

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.

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.

Artikel 4	Inleenkrachten
------------------	-----------------------

Dit artikel bepaalt dat ook op inleenkrachten een aantal regels van deze cao van toepassing is.

Uitzendkrachten 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 uitzendkracht 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 II	Begin en einde dienstverband
---------------------	-------------------------------------

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

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 33 Overwerk en meerwerk

Dit artikel geeft regels voor overwerk en meerwerk.

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk of meerwerk 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.

Artikel 34 Consignatie

De consignatieregeling bevat afspraken over de vergoeding van de reis- en telefoonkosten en over de toe te kennen consignatievergoeding.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 39 Vergoeding van schade

Indien de werknemer ingevolge artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, moet hij deze schade (eventueel in termijnen) 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 42 Ruilen

In dit artikel is geregeld dat werknemer bronnen (ADV-uren, vakantie-uren, toeslagen of andere financieringsbronnen) kan ruilen tegen doelen (geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen).

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 51 **Wijziging van functie; her- om- en bijscholing**

In voorkomende gevallen moet de werkgever door de werknemer schadeloos worden gesteld wanneer deze de dienstbetrekking beëindigt binnen een jaar na de scholing.

Vergoedingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt 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 57 **Vakbondscontributie**

De werknemer heeft in ruil voor verlaging van het brutoloon in de maand december recht op vergoeding van de door hem betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.

De vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie (bijlage 7 van de cao) behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 60 **Betaling van overuren**

Dit artikel bevat bepalingen over de betaling van overuren en de bijbehorende toeslagen op normale werkdagen en als gewerkt wordt buiten het dienstrooster op een zaterdag, zondag of een feestdag.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 33.

Artikel 65 **Betaling van reisure**

Onder voorwaarden heeft de werknemer recht op een reistijdvergoeding.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 67 **Vergoeding van reiskosten**

In dit artikel is het recht op vergoeding van reiskosten geregeld.

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 68 **Vergoeding van verblijfkosten**

In dit artikel is het recht op vergoeding van pensionkosten en verblijfkosten geregeld ingeval de werknemer buiten de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan. Als de werknemer langer dan twee uur na het einde van de dagelijkse werktijd het werk verlaat, heeft hij ook recht op een verblijfvergoeding tenzij de werkgever voor een maaltijd zorgt.

Een werkgever kan een vergoeding voor een maaltijd of de waarde van een verstrekte maaltijd aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld als de maaltijd onderdeel is van de kosten van tijdelijk verblijf, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

Bij overwerk geldt hetzelfde 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 81 **Vakantiebijslag**

In dit artikelen worden regels gesteld voor de vakantiebijslag.

De vakantietoeslag 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.

Artikel 91 **Aanvullend invaliditeitspensioen**

Het vierde lid van dit artikel bepaalt dat de werkgever de gedifferentieerde premie voor de WGA voor maximaal 50% mag verhalen op de werknemer.

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 5.6.9 van het Handboek.

Artikel 94 **Aanvulling van salaris**
Artikel 95 **Re-integratie**

Deze artikelen kennen bepalingen over loondoorbetaling bij gehele of gedeeltelijke 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 6,95%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek.

Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,95% 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 5,70%. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.2 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 97 Pensioenfonds

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 98 Overlijdensuitkering

Na het overlijden van de werknemer betaalt de werkgever aan zijn nagelaten betrekkingen een uitkering, ten bedrage van het loon direct voorafgaande aan diens overlijden. De uitkering heeft betrekking op de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die van overlijden.

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 103 EVC

Een werknemer die vijf jaar bij dezelfde werkgever in dienst is mag eenmaal in de vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets ondergaan.

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 108 Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf

Er is een Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf. De regeling van de bijdrage aan deze stichting is opgenomen in een aparte CAO.

Deze aparte cao heb ik niet beoordeeld.

Uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen behoren in beginsel tot het loon. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering of verstrekking van het fonds krijgt, is het fonds verplicht de werkgever hierover in te lichten. De werkgever moet dit als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een uitkering of verstrekking via de werkgever uit het fonds, dan moet de werkgever dit als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering of verstrekking aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

Artikel 111 **Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en
Tweewielerbedrijf**

Deze stichting OOMT financiert en subsidieert de kosten van, kort gezegd, scholingsactiviteiten en werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten en (mogelijk aanstaand) werklozen et cetera.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 108.