

> Postbus 90056 5600 PJ EINDHOVEN

Telefoon (0800) 0543  
Doorkiesnummer (088) 1576 584

Stichting Vakraad Metaal en Techniek  
Postbus 93235  
2509 AE Den Haag

Datum  
8 augustus 2016  
Uw kenmerk

Kenmerk  
2016-56/GvS

Betreft: CAO Metaalbewerkingsbedrijf 2016/2017

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 25 januari 2016, UAW Nr. 11722 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Metaalbewerkingsbedrijf 2016/2017 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 april 2017.

De bepalingen van de 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 2016. 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. Indien 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 2016, uitgave april (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://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](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm "cao-beoordelingen").

### **Artikel 21a                      Consignatie**

De artikel regelt onder meer het recht op een vergoeding wegens consignatiedienst.

De consignatievergoeding behoort tot het loon.

### **Artikel 25                      Vergoeding van schade**

In dit artikel zijn de voorwaarden vastgesteld waaronder de werkgever de door de werknemer veroorzaakte schade kan verhalen.

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 is in beginsel sprake van loon.

### **Artikel 30                      Ruilen**

Deze bepaling biedt de mogelijkheid om flexibele beloningsvoorwaarden te hanteren. De werknemer kan verschillende bronnen (ADV-uren, vakantie-uren, toeslagen of andere financieringsbronnen) ruilen tegen doelen (geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen). De ruilafpraak moet vóór 1 januari van het jaar waarin de ruilafpraak van toepassing is bekend zijn.

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 situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon is dan belast.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 15 juli 2016, nr. BLKB 2016/765M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0038370>).

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 tevens tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>).

**Artikel 39 Vakbondscontributie**

De werknemer kan bij de werkgever in verband met vergoeding van lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie, een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december ter hoogte van het door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie.

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

**Artikel 42 Betaling van overuren**

Dit artikel regelt de hoogte van de vergoeding bij overwerk. Tevens regelt dit artikel de keuzemogelijkheid voor vergoeding in geld, pensioeninkoop of vergoeding in betaalde vrije tijd.

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon. Indien sprake is van overwerkloon in de betekenis van een beloning voor arbeid welke een werknemer verricht gedurende de tijd die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur moet de werkgever voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen (zie artikel 30 hiervoor). Dat betekent dat gekozen kan worden voor omzetting van overuren en toeslagen in pensioeninkoop dan wel betaalde vrije tijd.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

**Artikel 44 Betaling van reisen**

In dit artikel is geregeld dat indien de werknemer moet reizen voor zijn werkzaamheden een vergoeding voor reisen van toepassing kan zijn.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon.

**Artikel 46 Vergoeding van reiskosten**

Onder de in dit artikel genoemde voorwaarden zal de werkgever aan de werknemer die moet reizen voor het verrichten van werkzaamheden een reiskostenvergoeding geven.

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 onbelaste vergoeding 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 onbelast kunnen vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

**Artikel 47 Vergoeding van verblijfkosten**

In lid 1 van dit artikel wordt het recht op een vergoeding van pensionkosten en verblijfkosten bij het verrichten van werkzaamheden buiten de gebruikelijke arbeidsplaats nader uitgelegd.

Een werkgever kan de vergoeding voor tijdelijk verblijf in het kader van de dienstbetrekking aanwijzen als eindheffingsloon. Dit eindheffingsloon is gericht vrijgesteld. Ik verwijs u verder naar paragraaf 20.1.1 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 de maaltijd onderdeel is van tijdelijke verblijfkosten, zoals een maaltijd tijdens een dienstreis. Ik verwijs verder naar paragraaf 20.1.2 van het Handboek.

#### **Artikel 67 en 67a      Aanvulling van salaris en re-integratie**

Deze artikelen regelen de aanvulling van salaris bij arbeidsongeschiktheid en re-integratie.

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.

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.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing.

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 Zwv of de bijdrage Zwv bedraagt in deze situatie 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2016 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus zes maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

#### **Artikel 73                      Evc**

Een werknemer die vijf jaar bij dezelfde werkgever in dienst is mag eenmaal in die vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets ondergaan. De werknemer krijgt het salaris voor die betreffende dag doorbetaald.

Een loopbaanscan behoort tot het loon, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waar een gerichte vrijstelling voor geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of van een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 respectievelijk 20.1.4 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

#### **Artikel 82                      Gereedschapsvergoeding voor houtbewerkers**

Volgens deze bepaling verstrekt de werkgever een redelijke vergoeding voor het door de werknemer zelf aangeschafte gereedschap.

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van gereedschap behoort niet tot het loon als dit voldoet aan het noodzakelijkheids criterium. Dat is het geval als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking; en
- de werkgever de voorziening betaalt en niet doorberekent aan de werknemer; en
- de werknemer de voorziening aan de werkgever teruggeeft of hem de restwaarde vergoedt als hij de voorziening niet meer nodig heeft voor zijn dienstbetrekking.

Voor een nadere toelichting van het noodzakelijkheids criterium verwijs ik naar paragraaf 20.1.7 van het Handboek. Daarnaast kan een gerichte vrijstelling van toepassing zijn. Daarvoor verwijs ik naar paragraaf 20.1.10 van het Handboek.

Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.