

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 15 234 05
Kennisgroep CAO

Stichting Raad van Overleg in de
Metalektro (ROM)

Datum
19 mei 2015

Postbus 407
2260 AK LEIDSCHENDAM

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
Cao in de Metalektro 2014-2016

Geachte heer,

In het besluit van 11 maart 2014, UAW Nr. 11535, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao in de Metalektro 2014-2016 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 april 2015 en enkele bepalingen tot en met 31 augustus 2016.

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 2015. 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,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO
namens de inspecteur

Bijlage

Cao in de Metalektro 2014-2016

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2015, uitgave januari (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").

Met ingang van 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling voor elke werkgever verplicht. Het overgangsrecht van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 is vervallen.

De werkkostenregeling houdt kort gezegd in dat de werkgever een vrije ruimte heeft van - in 2015 - 1,2% van het totaal van de individuele fiscale lonen van zijn werknemers. Tot dit bedrag kan de werkgever onbelast kostenvergoedingen en voorzieningen geven aan zijn werknemers. Daarnaast gelden nog enkele specifieke vrijstellingen en bovendien zijn er voorzieningen die de werkgever, hoewel ze als loon (in natura) zijn aan te merken, tegen een lagere waarde of nihilwaarde in aanmerking mag nemen. Meer informatie over de werkkostenregeling kunt u vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "wkr").

Artikel 3.15 Tijdsparen

Artikel 3.16 Tijd verkopen of sparen

Artikel 3.17 Tijdsparregeling

Volgens eerstgenoemd artikel heeft de werknemer het recht in het kader van de mogelijkheid tot individueel sparen, na overleg met de werkgever, maximaal 12 roostervrije dagdelen te kapitaliseren en aan te wenden voor de (vroeg)pensioenvoorziening.

Volgens artikel 3.16 kan de werknemer met de werkgever afspreken dat hij de bovenwettelijke vakantiedagen tot een maximum van 6 dagen per jaar kan verkopen voor andere specifieke doeleinden dan de (vroeg)pensioenvoorziening of een tijdsparregeling. De werknemer kan bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Die gespaarde vakantiedagen verjaren niet.

Volgens artikel 3.17 kan men in een onderneming een tijdsparregeling instellen. Als bronnen hiervoor dienen vrije roostertijd, bovenwettelijke vakantiedagen en overuren. Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat de werknemer meer dan 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar kan sparen in de vorm van tijd of geld. De aanspraak op de vrije uren verjaart niet en de werkgever moet zekerheid stellen bijvoorbeeld door middel van het oprichten van een fonds en/of herverzekering.

Aanspraken op vakantie(verlof) en compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het verlof behoort in dat geval tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Artikel 4.14 Meeruren en overuren

Volgens dit artikel heeft de werknemer aanspraak op een vergoeding van meeruren en overuren, zowel in tijd als in geld. Meeruren kan men meenemen naar het volgende jaar.

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 mag de werkgever voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

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 5.7 Vaststellingsprocedure vakantie

Volgens het derde lid kan de werkgever om gewichtige redenen na overleg met de werknemer het tijdvak van de vakantie wijzigen. De werkgever moet de schade die de werknemer door die wijziging lijdt vergoeden.

In voorkomende gevallen behoort een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot het loon. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitel vragen aan de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 6.2 Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband

Dit artikel beperkt de toepassing van artikel 7:628 BW tot één week.

Als de werkgever in de in dit artikel bedoelde situaties de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 5.7.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek.

Artikel 6.4 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling van uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. Het vierde en vijfde lid bevatten een regeling voor het niet doorbetalen van loon onder meer in de situatie dat de werknemer rechtens van zijn vrijheid is beroofd. Volgens het elfde lid kan de werkgever verplicht zijn om tijdelijk het salaris aan te vullen van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die bij een andere werkgever zijn werkzaamheden hervat.

Doorbetaling van of aanvulling op het loon bij volledige 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 Zw of de bijdrage Zw bedraagt in deze situatie 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2015 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus drie maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Aanvulling op het loon bij gedeeltelijke 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 1.1.3, 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.

De aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgeversheffing Zw of de bijdrage Zw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,95% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Als de werkgever in de in dit artikel bedoelde situaties de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 5.7.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek.

Indien de werknemer bij een andere werkgever werkt, zal de dienstbetrekking bij de (oude) werkgever meestal eindigen. In die situatie vormt de aanvulling loon uit vroegere dienstbetrekking. Loon uit vroegere dienstbetrekking is loon voor de loonbelasting, de premie volksverzekeringen en de Zorgverzekeringswet, maar geen loon voor de premies werknemersverzekeringen. Ik verwijs naar paragraaf 4.1 van het Handboek. De (oude) werkgever moet dan de groene tabellen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.3 van het Handboek.

Als de werknemer zijn recht op loonheffingskorting bij de nieuwe werkgever te gelde wil maken moet hij de oude werkgever schriftelijk verzoeken die korting niet langer toe te passen. Ik verwijs naar de paragrafen 2.3.1 en 23.1 van het Handboek.

Artikel 6.7 Gedifferentieerde WGA-premie

De werkgever kan gedurende de looptijd van deze cao maximaal 50% van de gedifferentieerde premie voor de WGA die volgens de wettelijke regeling voor verhaal op de werknemer in aanmerking komt 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 5.6.9 van het Handboek.

Artikel 8.2 Reis- en verblijfkosten

Volgens het derde lid ontvangt de werknemer die in een pension moet overnachten, de vergoeding van de kosten daarvan, met inachtneming van de in de onderneming hiervoor geldende regels. In dat geval ontvangt hij bovendien een vergoeding van € 3,40 per dag voor bijkomende kosten, voor zover deze niet op andere wijze worden vergoed.

De vergoedingen van pensionkosten en verblijfkosten zijn als vergoedingen ter zake van tijdelijk verblijf vrijgesteld. De vergoeding voor consumpties is in een dergelijke situatie eveneens als vergoeding ter zake van tijdelijk verblijf aan te merken en derhalve vrijgesteld. Zodra geen sprake meer is van tijdelijk verblijf, behoort niet de vergoeding van de pensionkosten maar een normbedrag van € 5,40 per dag tot het loon van de werknemer; de vergoeding voor consumpties behoort tot het loon. De werkgever kan dit loon aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar de paragrafen 20.1.2 en 20.3.3 van het Handboek.

Artikel 9.9 Vakbondscontributie

De werknemer kan uiterlijk op 15 november van een kalenderjaar de werkgever schriftelijk verzoeken om zijn brutoloon in de maand december te verlagen in ruil voor een vergoeding van de in het betreffende kalenderjaar betaalde vakbondscontributie.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon van de werknemer. De werkgever kan deze vergoeding echter aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 4.15 van het Handboek.

Statuten Stichting Raad van Overleg in de Metalektro**Artikel 16 Vrijtekening en vrijwaring**

Volgens deze bepaling vrijwaart de Stichting, onder voorwaarden, leden van het bestuur of de raad van toezicht voor alle nadelige financiële gevolgen van hun functioneren, zoals boetes en proceskosten.

Mede gezien de ruime formulering van de vrijwaring kunnen schadeloosstellingen mogelijk tot het loon behoren. In geval van twijfel kan de Stichting, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor haar bevoegde inspecteur.

Statuten Stichting Sociaal Fonds in de Metalektro**Artikel 15 Vrijwaring en vrijtekening**

Volgens deze bepaling vrijwaart de Stichting, onder voorwaarden, leden van het bestuur of de raad van toezicht voor alle nadelige financiële gevolgen van hun functioneren, zoals boetes en proceskosten.

Mede gezien de ruime formulering van de vrijwaring kunnen schadeloosstellingen mogelijk tot het loon behoren. In geval van twijfel kan de Stichting, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor haar bevoegde inspecteur.

---0---