

> Postbus 30206 2500 GE 'S-GRAVENHAGE

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

Modint

Datum
6 november 2015

Postbus 428
3700 AK ZEIST

Uw kenmerk

Kenmerk
CAO

Betreft
Cao Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie 2015-2019

Geachte mevrouw,

In het besluit van 2 juli 2015, UAW Nr. 11662, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie 2015-2019 algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2016 en deels tot en met 30 juni 2019.

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/Kenniscgroep CAO
namens de inspecteur

Bijlage

Cao Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie 2015-2019

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 2 Definities

Dit artikel bevat een definitie van de werknemer. Als werknemers worden onder meer niet beschouwd scholieren, vakantiewerkers en stagiairs.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht is hij voor de toepassing van de loonheffingen in dienstbetrekking. Dit kan een echte dienstbetrekking zijn of een fictieve dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Als er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking kunnen werkgevers stagebeloningen onder voorwaarden toch onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik tevens naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Voor scholieren kan de werkgever een bijzondere regeling toepassen voor de berekening van de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 16.17 van het Handboek.

Artikel 6 Vakbondsfaciliteiten

Volgens het zesde lid verleent de werkgever, als de werknemer daarom verzoekt, medewerking aan een fiscaalvriendelijke behandeling van de contributie voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie, conform de voorbeeldregeling in Bijlage VII, voor zover hiervoor ruimte is binnen de werkkostenregeling.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon. Dit in tegenstelling tot hetgeen in de voorbeeldregeling in Bijlage VII is vermeld. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 26 Vergoeding van overwerk en verschoven uren

Dit artikel bevat een regeling voor de toeslagen op overwerk en verschoven uren. Het vierde lid vermeldt dat de overuren en de overwerktoeslag in vrije tijd of in geld kunnen worden verstrekt.

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 32 Opnemen van Vakantierechten

Ingevolge het eerste lid, letter d, kan de werkgever bij gewichtige redenen in overleg met de werknemer of de werknemersvertegenwoordiging het vastgestelde tijdstip van de individuele resp. collectieve vakantie wijzigen. De schade die de werknemer door deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

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

Artikel 38 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat twee regelingen met betrekking tot de doorbetaling van loon bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Volgens het eerste lid heeft de werkgever per kalenderjaar de keuze tussen deze regelingen.

- 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 Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 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.

- 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 Zvw of de bijdrage Zvw 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.

Artikel 45 Pensioneringsverlof

Volgens dit artikel stelt de werkgever de werknemer een jaar voorafgaand aan het jaar van zijn pensionering in de gelegenheid maximaal vijf dagen extra verlof te nemen met behoud van periode-inkomen voor het deelnemen aan cursussen ter voorbereiding op de pensionering.

Een vergoeding of verstrekking van een prepensioencursus behoort tot het loon, tenzij die cursus gericht is op

de voorbereiding op een nieuwe levensfase, vergelijkbaar met outplacement. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.4 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikel 46 Arbeidsvoorwaarden à la Carte

Het tweede lid vermeldt dat als de onderneming overgaat op een Arbeidsvoorwaarden à la Carte-systeem, men dient uit te gaan van de uitgangspunten, neergelegd in de door de Vakraad uitgegeven brochure 'Arbeidsvoorwaarden à la Carte in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie'.

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 28 januari 2011, nr. DGB2011/1M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029532/>).

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 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 9 september 2010, nr. DGB2010/2733M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0028256/>).

Artikel 48 Verbetering inzetbaarheid/employability

Dit artikel bepaalt dat de werkgever de werknemer in staat stelt scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

Vergoedingen of verstrekkingen 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, behoren, voor zover er werkelijk sprake is van scholingskosten, niet tot het loon.

Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 20.1.4 en 20.1.5 van het Handboek.

Artikel 49 Bedrijfsopleidingsplan (BOP) en scholingsverlof

Het tweede lid vermeldt dat indien de werkgever geen BOP wil afspreken, de werknemer per jaar recht heeft op drie dagen verlof met behoud van loon, voor onder meer een loopbaancheck/EVC-scan.

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 20.1.4 respectievelijk 20.1.5 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

---0---