



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Modint
T.a.v.
Arnhemse Bovenweg 100
3708 AG Zeist

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Stationsstraat 5
7607 GX Almelo
Postbus 5105
7600 GL Almelo
www.belastingdienst.nl

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum
12 april 2022

Onze referentie
TM20220412-caoMITT

Betreft:
Beoordeling Cao voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie op fiscale aspecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie, zoals deze voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 is overeengekomen.

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. 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 2022. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een (mondelijke) 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 doorkiesnummer of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO



Bijlage, beoordeling Cao voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie 2022 op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
12 april 2022

Onze referentie
TM20220412-caoMITT

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave februari 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst

Volgens dit artikel moeten de werkgever en de werknemer elke arbeidsovereenkomst schriftelijk aangaan.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om uiterlijk de dag 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.

Artikel 2.2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of bepaalde tijd

Volgens dit artikel kunnen de werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of voor bepaalde tijd aangaan.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde 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.

Artikel 2.4 Einde van de arbeidsovereenkomst

Dit artikel beschrijft op welke manieren een arbeidsovereenkomst kan eindigen.

Ik wijs voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie, zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek.

Artikel 3.41 Schadevergoeding voor aanpassing vakantie

Volgens dit artikel moet de werkgever, onder voorwaarden, de werknemer de schade vergoeden die hij lijdt als gevolg van het aanpassen van een vastgestelde vakantie.

In voorkomende gevallen is een dergelijke schadevergoeding mogelijk vrijgesteld. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

Artikel 4.24 Uitkering bij overlijden

Dit artikel regelt het recht op een overlijdensuitkering.

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.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Artikel 4.25 e.v. Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

De artikelen 4.25 tot en met 4.28 van de cao regelen het recht op doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid. De werkgever kan, onder voorwaarden, jaarlijks kiezen tussen de Afbouwregeling en de Wachtdagenregeling.

Datum
12 april 2022

Onze referentie
TM20220412-caoMITT

Fiscaal is van belang of sprake is van gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid.

Volledige arbeidsongeschiktheid

De doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid en de aanvulling op de WAO-, dan wel WIA-uitkering vormen, als de dienstbetrekking is beëindigd, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling en de aanvulling is voor de loonheffing onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw bedraagt in deze situatie 6,75%. 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 5,50%.

In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

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 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 6,75% 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Wachtdag bij ziekte

Als de werknemer bij ziekte een wachtdag heeft, dan wil dat zeggen dat de werknemer over deze dag geen loon krijgt. De dag behoort evenwel tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur en blijft daartoe ook behoren. Dat betekent dat het loontijdvak niet "breekt". Hierom heeft dit geen gevolgen voor (onder meer) de franchisetoeepassing en het maximumpremieloon.

Artikel 4.31 Collectieve WGA Hiaatverzekering

Volgens dit artikel moet de werkgever de werknemer een collectieve WGA Hiaatverzekering aanbieden. De afspraken over deze hiaatverzekering zijn in een aparte cao opgenomen, welke cao ik in dit kader niet heb beoordeeld.

Voor de volledigheid merk ik over WGA hiaatverzekeringen het volgende op.



Onder voorwaarden mag de werkgever de door de werknemer te betalen premie voor een WGA hiaatverzekering op het brutoloon in mindering brengen. De WGA hiaatverzekering dient te kwalificeren als een aanspraak die naar aard en strekking overeenkomt met aanspraken als bedoeld in artikel 11, eerste lid, letter e, van de Wet op de loonbelasting 1964. Voor een nadere beschouwing van deze voorwaarde verwijs ik naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek. Als de werkgever in een concreet geval twijfelt kan hij zijn standpunt afstemmen met zijn inspecteur.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
12 april 2022

Onze referentie
TM20220412-caoMITT

Artikel 5.1 Arbeidsvoorwaarden à la carte

Volgens dit artikel gelden, als de werkgever over gaat tot de invoering van een systeem van Arbeidsvoorwaarden à la Carte, de uitgangspunten zoals neergelegd in de brochure: 'Arbeidsvoorwaarden à la Carte in de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie'. Ik heb deze brochure niet nader beoordeeld.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers in het algemeen vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasyteem. 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 cafetariasyteem) 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 5.8 Kopen of verkopen van ADV-uren

Volgens dit artikel kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken over het kopen en verkopen van ADV-uren.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 5.10 van de cao.

Artikel 5.10 Generatiepactregeling

Dit artikel opent voor de werknemer een mogelijkheid om met zijn werkgever een generatiepactregeling aan te gaan.



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.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

12 april 2022

Onze referentie

TM20220412-caoMITT

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verloopspaarregeling, opname van een verloopstuwmeer (al dan niet mede ontstaan door de aankoop van ADV-uren) en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op www.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 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Artikel 5.13 Opleidings- en scholingskosten

Dit artikel regelt enkele uitgangspunten voor afspraken over opleidings- en scholingskosten.

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 (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Voor meer informatie over de vergoeding van studiekosten verwijs ik naar de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek.

Artikel 5.21 Arbocatalogus

Volgens dit artikel hebben werkgevers en werknemers afspraken voor een gezonde en veilige werkomgeving gebundeld in de Modint risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en de Modint Arbocatalogus. Ik heb deze documenten niet nader beoordeeld.

In het algemeen geldt dat arbovoorzieningen gericht zijn vrijgesteld als:

- de voorzieningen voor de werkgever rechtstreeks voortvloeien 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 cafetarieregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Artikel 7.11 Fiscaal vriendelijke behandeling van vakbondscontributie

Dit artikel opent, onder de voorwaarde dat hiervoor ruimte is binnen de werkkostenregeling, de mogelijkheid om de contributie voor het lidmaatschap van de vakvereniging fiscaal vriendelijk te laten uitkeren.

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

Artikel 7.16 Uitzendarbeid

Dit artikel regelt het gebruik van uitzendarbeid.



Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij het uitzendbureau als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 18.19 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 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

12 april 2022

Onze referentie

TM20220412-caoMITT

Artikel 7.17 Private aanvulling WW en WGA

Volgens dit artikel is de MITT aangesloten bij de Stichting PAWW voor de verzekering die betrekking heeft op de versoering van duur en opbouw van de Werkloosheidswet (WW) en de loongerelateerde periode van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De werknemer neemt verplicht aan deze verzekering deel. De werkgever houdt de premie maandelijks op zijn salaris in.

De uniforme tekst voor de verzamelcao's van de PAWW is separaat beoordeeld. Ik verwijs naar <https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/cao-sticht-priv-aanv-ww-wga-2018-on7101z1ed.pdf>.

Artikel 8.4 Werknemer

Volgens dit artikel beschouwt de cao bepaalde personen, zoals onder meer scholieren en stagiairs niet als werknemer.

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Voor sommige arbeidsverhoudingen gelden bijzondere faciliteiten.

Studenten en scholieren

Voor studenten en scholieren bestaat een bijzondere regeling: de studenten- en scholierenregeling. Als u de regeling toepast, hoeft u minder loonbelasting/premie volksverzekeringen in te houden. Ik verwijs naar paragraaf 18.16 van het Handboek.

Stagiair

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. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

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