



Secretariaat Centraal overleg
arbeidsvoorwaarden openbare bibliotheken
p/a VOB

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam
Kenniscgroep cao

Kingsfordweg 1
1043 GN Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

Datum
26 februari 2024

Onze referentie
24025-518

Betreft:
Beoordeling cao openbare bibliotheken 2023/2024

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao openbare bibliotheken zoals deze is overeengekomen voor de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2024.

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 2023. Ik verzoek u om de andere cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge 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 e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao openbare bibliotheken 2023-2024

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
26 februari 2024

Onze referentie
24025-518

1 Definities

Dit artikel bevat onder meer een definitie van het begrip stagiair, werkgever en werknemer.

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 1.2.1 en 1.2.2 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/>).

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en werknemer. De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. In de loonheffing spreken we meestal van een inhoudingsplichtige. Bij de premieheffing werknemersverzekeringen en de Zvw spreken we meestal van werkgever. In deze beoordeling gebruik ik de term werkgever ook voor de inhoudingsplichtige.

5 Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan.

Het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde 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.

9 Op afstand werken

Als de mogelijkheid aanwezig is om op afstand te werken zijn de werkgever en de werknemer samen verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkplek. De werknemer heeft recht op een thuiswerkvergoeding als de werkgever hem verplicht om op afstand te werken.

Het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van arbovoorzieningen in de werkruimte thuis is gericht vrijgesteld als:

- die arbovoorzieningen rechtstreeks voortvloeien uit de Arbeidsomstandighedenwet
- de werknemer die voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt of verbruikt in de werkruimte
- de werknemer geen eigen bijdrage voor die voorzieningen betaalt

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,15 per werkdag in 2023. In 2024 is het maximaal vrijgestelde bedrag € 2,35. Bij samenloop op één werkdag van een thuiswerkvergoeding en een vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is het niet mogelijk om beide vergoedingen voor die dag onder een gerichte vrijstelling te brengen. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

18 t/m 27 Diverse vergoedingen en toeslagen

In deze artikelen worden een aantal vergoedingen en toeslagen benoemd waar de werknemer recht op kan hebben.

De vergoedingen en toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

28 Duurzaam reizen met OV of fiets

De werkgever bevordert het gebruik van openbaar vervoer en de fiets voor woon-werkverkeer en voor dienstreizen. De werkgever stelt een plan op voor fietsen voor woon-werkverkeer.

Een eventuele vergoeding voor een fiets behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Voor een meer volledig overzicht van de fiscale aspecten van een fiets verwijs ik naar paragraaf 23.7 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Werknemers die fietsen voor woon-werkverkeer en voor dienstreizen mogen op grond van de fiscale regelgeving wel een gericht vrijgestelde vergoeding ontvangen op basis van de artikelen 29 en 30 van deze cao.

29/30 Reis- en verblijfkosten dienstreizen / reiskosten woon-werkverkeer

De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen en voor de reiskosten woon-werkverkeer.

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 gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt in 2023 € 0,21 en in 2024 € 0,23 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 in 2023 en € 0,23 in 2024 gericht vrijgesteld kunnen vergoeden. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

31 Verhuiskosten

De werknemer heeft recht op een vergoeding van verhuiskosten overeenkomstig de Regeling vergoeding verhuiskosten in Bijlage F.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen tenzij de verhuizing voldoende verband houdt met de dienstbetrekking. Naast de vergoeding van de kosten van het overbrengen van de boedel mag de werkgever maximaal € 7.750 gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.5 van het Handboek.

32 Jubileumgratificatie

De werknemer ontvangt een gratificatie bij een 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
26 februari 2024

Onze referentie
24025-518

33/72 Faciliteiten voor niet verplichte scholing/Verplichte (bij)scholing

Een werkgever kan aan een werknemer onder voorwaarden een tegemoetkoming in de studiekosten toekennen als hij een niet verplichte opleiding gaat volgen. Volgens artikel 5 van Bijlage G moet de werknemer onder bepaalde omstandigheden de eerder verleende studiekosten terugbetalen.

Volgens artikel 72 is de werknemer verplicht de (bij)scholingsactiviteiten te volgen die de werkgever noodzakelijk acht voor de uitoefening van de functie.

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.

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, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

34 Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan een aantal arbeidsvoorwaarden tegen elkaar inwisselen. Bijlage H bevat een nadere uitwerking van de regeling meerkeuzesysteem.

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 op declaratiebasis 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 vergoeding 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, zoals gewijzigd bij het besluit van 17 februari 2023, nr. 2023-1520 (zie Staatscourant nr. 6305).

50 Arbeid en zorg

Op grond van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op verschillende vormen van verlof. De werknemer kan recht hebben op een UWV-uitkering die via de werkgever uitbetaald kan worden.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
26 februari 2024

Onze referentie
24025-518

Als de werkgever een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg aan een werknemer doorbetaalt, is sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik naar de paragrafen 4.4.3 en 9.6.2 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
26 februari 2024

Onze referentie
24025-518

54 Salariëring tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit onderdeel bevat een regeling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt in 2023 6,68% en in 2024 5,57% 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 in 2023 5,43% en in 2024 5,32%. In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden, in 2024 67 jaar. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

81 Overlijden van de werknemer

De werkgever betaalt na het overlijden van een werknemer een uitkering van driemaal het maandsalaris aan de nagelaten betrekkingen.

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.

84 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.