



De Vereniging van Schouwburg- en
Concertgebouwdirecties
T.a.v.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

11 september 2023

Betreft:

Beoordeling Cao Nederlandse Podia 2022-2023

Onze referentie

TM230911-CaoNedPod

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Nederlandse Podia, zoals deze voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 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 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 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 mail.

Hoogachtend,
Namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Bijlage Beoordeling Cao Nederlandse Podia op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf
Kennissgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-CaoNedPod

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.

Artikel 5 Vergoedingen aan stagiairs

Volgens dit artikel maakt de werkgever met de OR/PVT afspraken over vergoedingen aan 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 1.2.1 en 1.2.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 18.10 van het Handboek.

Artikel 6 Arbeidsovereenkomst, onbepaalde of bepaalde tijd

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

Voor de loonheffingen is het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd 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 9 Recuperatietijd

Volgens het tiende lid van dit artikel kan een werknemer, onder voorwaarden, gedurende zijn dienstverband éénmalig kiezen om zijn inzetbaarheid te verlagen naar 80% van de overeengekomen arbeidsduur, tegen 90% van het salaris en 100% van de pensioenvoorziening.

Als een medewerker 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.

Een RVU kan onder meer ontstaan door samenloop van een verlofspaarregeling, opname van een verlofstuwmeer en een seniorenregeling. Ik verwijs naar V&A 12-003 op <https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>.

Artikel 19 Sociaal Fonds Nederlandse Podia

Volgens het achtste lid van dit artikel nemen werkgevers en werknemers verplicht deel aan en kunnen aanspraak maken op de voorzieningen van het Sociaal Fonds Nederlandse Podia. Zowel de werkgevers- als de werknemersbijdrage bedraagt 0,1%

van het SV-loon.

De voorzieningen van het Sociaal Fonds Nederlandse Podia heb ik niet beoordeeld. Voor de goede orde merk ik het volgende op. De werkgever mag een werknemersbijdrage aan een sociaal fonds alleen ten laste van het brutoloon brengen voor zover deze bijdrage:

- een belaste aanspraak betreft;
- een wettelijk vrijgestelde aanspraak betreft;
- negatief loon vormt.

Voor meer informatie verwijst ik naar het standpunt van de Belastingdienst zoals gepubliceerd op de website <https://kennisgroepen.belastingdienst.nl/publicaties/kg204202233-verplichte-cao-bijdrage-werknemer-aan-tijdelijke-rvu-regeling-negatief-loon/#antwoord>.

Als een werkgever in een concrete situatie twijfelt of over de fiscale aspecten van een werknemersbijdrage kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, afstemming zoeken met zijn inspecteur.

Artikel 26 Dienstreizen

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op een vergoeding van reiskosten voor dienstreizen.

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 € 0,21 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,21 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.

Artikel 27 Verblijfkosten en overige kosten

Dit artikel en bijlage 6 van de cao regelen het recht van de werknemer op een vergoeding van verblijfkosten en overige kosten. Voor alle kosten geldt dat vergoeding plaatsvindt op declaratiebasis. Daarnaast gelden ten aanzien van de verblijfkosten (drankjes en maaltijden onderweg) de in bijlage 6 opgenomen maximumbedragen.

Een vergoeding voor verblijfkosten is, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Ik verwijst naar paragraaf 22.1.1 van het Handboek.

Artikel 28 Maal(tijd)vergoeding

Dit artikel regelt het recht van een werknemer op de verstrekking of de vergoeding van een maaltijd.

Ik verwijst naar de fiscale aspecten bij artikel 27 van de cao.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

11 september 2023

Onze referentie

TM230911-CaoNedPod

Artikel 29 Verhuiskostenvergoeding

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op een verhuiskostenvergoeding en in welke situaties hij een deel van die vergoeding terug moet betalen.

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.

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>).

Artikel 30 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

Dit artikel regelt het eventuele recht van de werknemer op een tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 26 van de cao.

Artikel 31 Vergoeding dienstkleding en veiligheidsmiddelen

Volgens dit artikel zal de werkgever bepaalde dienstkleding, veiligheidsschoenen en andere veiligheidsmiddelen *ter beschikking stellen*. Daarnaast schrijft het artikel voor dat de werkgever en de OR/PVT op lokaal niveau afspraken maken over het schoonhouden en het onderhoud van de verstrekte middelen.

Dienstkleding en veiligheidsschoenen

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding *ter beschikking stelt* en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigings- en onderhoudskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Andere veiligheidsmiddelen

Andere veiligheidsmiddelen kwalificeren mogelijk als arbovoorziening of als gereedschap en dergelijke apparatuur.

Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-CaoNedPod

- 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).

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van gereedschappen en dergelijke apparatuur is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

11 september 2023

Onze referentie

TM230911-CaoNedPod

Artikel 32 Jubileumgratificatie

Volgens dit artikel heeft de werknemer die gedurende 25 of 40 jaar een onafgebroken dienstbetrekking bij de werkgever heeft vervuld recht op een jubileumgratificatie van 100% respectievelijk 150% van het maandsalaris. Dienstjaren doorgebracht bij de onder de cao Nederlandse Podia vallende werkgevers en hun rechtsvoorgangers tellen mee voor de bepaling van de diensttijd. De werknemer ontvangt de gratificatie, indien mogelijk, netto.

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.

Voor het bepalen van de diensttijd mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gebruikelijk is mag de werkgever ook rekening houden met dienstjaren bij andere werkgevers, bijvoorbeeld binnen een concern of als dezelfde cao geldt. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Artikel 34 Overlijdensuitkering

Dit artikel regelt het recht van de werknemer 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.

Artikel 35 Studiekosten

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op een vergoeding van studiekosten en in welke situaties hij die vergoeding (deels) moet terugbetalen.

Vergoedingen 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. 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>).

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
11 september 2023

Onze referentie
TM230911-CaoNedPod

Artikel 36 Bijwonen congressen, evenementen en voorstellingen

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op een vergoeding van de kosten van deelname, reizen en verblijf in situaties waarin de werknemer uit hoofde van zijn functie met goedkeuring van de werkgever (meerdaagse) congressen, evenementen en voorstellingen elders bezoekt.

Ten aanzien van deelnamekosten geldt is mogelijk sprake van intermediaire kosten, zijnde vergoedingen voor bedragen die de werknemer meestal in opdracht en voor rekening van de werkgever voorschiet. Ik verwijs naar paragraaf 4.12.2 van het Handboek.

Ten aanzien van de reis- en verblijfkosten verwijs ik naar de fiscale aspecten bij respectievelijk de artikelen 26 en 27 van de cao.

Artikel 41 Arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op doorbetaling van loon gedurende 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 1.2.3, 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 6,68%. 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 5,43%.

In 2023 is de AOW-leeftijd 66 jaar en tien maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 van het Handboek.

Artikel 43 Pensioenvoorziening

Dit artikel betreft de pensioenvoorziening van de werknemer.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 45 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel kunnen leden van een vakbond conform de faciliteiten in de fiscale wetgeving hun vakbondscontributie uit het brutoloon betalen.

De fiscale wetgeving bevat geen specifieke faciliteiten voor vakbondscontributie. De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.