

> Postbus 90056 5600 PJ EINDHOVEN

Telefoon (0800) 0543
Doorkiesnummer (088) 1576 584

Vereniging van Openbare Bibliotheken
Postbus 16146,
2500 BC Den Haag

Datum
5 november 2015
Uw kenmerk

Kenmerk
2015-66/GvS

Betreft: CAO Openbare Bibliotheken 2015/2017

Geachte mevrouw,

In het besluit van 11 september 2015, UAW Nr. 11685 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Openbare Bibliotheken 2015/2017 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2017.

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 of op mijn e-mailadres: gmc.van.santvoort@belastingdienst.nl. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur,

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 6b Telewerken

De werknemer kan met instemming van de werkgever een deel van zijn werkzaamheden thuis uitvoeren. De werkgever ziet erop toe dat de inrichting van de thuiswerkruimte voldoet aan de eisen gesteld in de Arboregeling.

Binnen de werkkostenregeling geldt dat een werkruimte in de eigen woning van de werknemer niet als werkplek kwalificeert. Fiscaal geldt voor sommige werkplekvoorzieningen, al dan niet onder voorwaarden, een nihilwaardering. Dit betekent dat de voorziening als zodanig weliswaar loon vormt maar feitelijk, door dit loon op nihil te waarderen, toch onbelast blijft. Omdat de werkruimte thuis géén werkplek in fiscale zin is, kan in beginsel geen nihilwaardering gelden.

De enige uitzondering betreft voorzieningen die rechtstreeks uit het arbeidsomstandighedenbeleid voortvloeien dat de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet voert. Uitsluitend voor het vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen van deze voorzieningen kwalificeert de werkruimte thuis wél als werkplek in fiscale zin. Uitsluitend deze voorzieningen komen dus in aanmerking voor een nihilwaardering. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.1 en 20.1.10 van het Handboek.

Onder een aantal specifieke voorwaarden zijn bepaalde niet-arbovoorzieningen voor een werkplek in de woning van de werknemer onbelast. Ik verwijs naar paragraaf 20.2.8 van het Handboek.

Artikel 11 Vergoeding overwerk

In Bijlage B bij deze cao is de Regeling Overwerk en Overwerkvergoeding opgenomen. De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk alsmede een geldelijke vergoeding welke pas wordt toegekend als de werktijd van een volledig dienstverband wordt overschreden.

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.

Artikel 13 Regeling fietsenplan

De werkgever stelt op verzoek van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een plan op voor fietsen voor woon-werkverkeer. De werkgever kan in verband met de werkkostenregeling voorwaarden stellen aan het gebruik van werknemers aan dit fietsenplan.

De vergoeding voor een fiets behoort tot het loon. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Fiscaal is het mogelijk vanaf de eerste gefietste kilometer woon-werkverkeer een bedrag van € 0,19 belastingvrij te vergoeden. In bijlage J van deze cao is pas sprake van een vergoeding van reiskosten vanaf 10 kilometer enkele reisafstand woon-werkverkeer.

Artikel 14 Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan op basis van de in Bijlage L van de cao opgenomen Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden een aantal arbeidsvoorwaarden tegen elkaar inwisselen.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers 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 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 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 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 39 Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat de regeling inzake de doorbetaling van salaris bij 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.

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.

Artikel 49 Reorganisatie en/of fusie; Regeling Sociaal Plan

Volgens dit artikel is in het geval van reorganisatie en/of fusie een in bijlage D van de cao opgenomen Regeling Sociaal Plan van toepassing. Dit Plan ziet onder meer op maatregelen om voor werknemers een nieuwe werkkring te vinden.

Bijlage D Regeling Sociaal Plan

Artikel 7 Vertrekpremie

De werknemer die aangeeft niet voor herplaatsing in aanmerking te willen komen om zo plaats te maken voor een boventallige werknemer, treedt in overleg met de werkgever over een mogelijke vertrekpremie. Deze vertrekpremie wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

De vertrekpremie behoort in ieder geval tot het loon. Bij afwijking van het sociaal plan kan mogelijk sprake zijn van een regeling voor vervroegd uittreden waarbij u over de vertrekpremie ook een eindheffing verschuldigd bent. Ik verwijs naar paragraaf 24.7 van het Handboek.

Artikel 10 Wijziging plaats van tewerkstelling

Als de enkele reistijd van het woon-werkverkeer naar een nieuwe plaats van tewerkstelling meer bedraagt dan de reistijd voorafgaande aan de reorganisatie kunnen de werkgever en de werknemer voor de duur van de extra reistijd een compensatie in geld overeenkomen.

De reistijdvergoeding behoort tot het loon.

Artikel 12 Ondersteuning naar werk bij een andere werkgever

In een mobiliteitsplan van een boventallige werknemer kunnen afspraken worden gemaakt over begeleiding naar een andere baan buiten de organisatie en of scholing.

De vergoeding van kosten van outplacement of de verstrekking van outplacementfaciliteiten en/of scholing behoren niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 14 Interne vacaturestelling

Ex-werknemers kunnen tot 6 maanden na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met voorrang solliciteren op passende vacatures. De eerder gegeven transitievergoeding moet bij de herindiensttreding worden terugbetaald.

Onder deze omstandigheden vormt het terugbetalen van de transitievergoeding negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 56 Bijscholing

De werknemer is verplicht de bijscholingsactiviteiten te volgen die door de werkgever voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig worden aangewezen. De kosten van deze activiteiten komen voor rekening van de werkgever.

Ik verwijs naar hetgeen ik vermeld bij artikel 64, studiefaciliteiten

Artikel 60 Reis- en verblijfkosten

Volgens het tweede lid van dit artikel heeft de werknemer recht op een tegemoetkoming in de door hem in verband met dienstreizen gemaakte noodzakelijke reis- en verblijfkosten van € 0,28 per kilometer. In dit bedrag zijn de verblijfkosten verband houdende met deze dienstreizen begrepen.

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 onbelaste vergoeding van zakelijke reizen bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 onbelast kunnen vergoeden. Hoofdstuk 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Voor de vraag of de vergoeding voor verblijfkosten tot het loon behoort kan de werkgever desgewenst aan de inspecteur vragen om vooraf zekerheid te geven over de fiscale gevolgen. De vergoeding moet dienen ter bestrijding van kosten die de werknemer heeft gemaakt in het kader van de dienstbetrekking.

Artikel 61 Verhuiskosten/Reiskosten woon-werkverkeer

De werknemer heeft recht op vergoeding van verhuiskosten, alsmede op een tegemoetkoming van woon-werkverkeer overeenkomstig de bij deze cao behorende bijlagen I en J: de Regeling Vergoeding Verhuiskosten en de Regeling Tegemoetkoming Woon-Werkverkeer.

De vergoeding voor verhuiskosten van een werknemer behoort tot het loon 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 onbelast vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.6 van het Handboek.

Voor de reiskosten woon-werkverkeer verwijs ik naar hetgeen ik vermeld heb bij artikel 60, reis- en verblijfkosten.

Artikel 62 Jubileumgratificatie

De werknemer ontvangt een gratificatie wegens 25-jarig dienstjubileum ter hoogte van de helft van zijn maandsalaris en bij zijn 40- en 50-jarig dienstjubileum ter hoogte van zijn gehele maandsalaris.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar behoort tot het loon tenzij de werkgever de vrijstelling die behoort bij een diensttijd van 25 of 40 jaar niet heeft gebruikt. Ik verwijs naar onderdeel 2.3 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>). Voor de loonheffing mag de werkgever naar keuze de tabellen voor bijzondere beloningen of de tijdvaktabellen toepassen (NB deze zogenoemde voordeelregel vervalt waarschijnlijk per 1 januari 2016). Als de tabellen voor bijzondere beloningen tot een lagere inhouding leiden of als de werkgever uitsluitend premie voor de volksverzekeringen op het loon inhoudt, dan is het gebruik van die tabellen verplicht. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 64 Studiefaciliteiten

Ingevolge dit artikel en de hierin genoemde bijlage E van de cao kan aan de werknemer die een opleiding volgt die naar het oordeel van de werkgever in het belang van de instelling is en voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functie(s) binnen de instelling, een tegemoetkoming in de studiekosten worden toegekend en buitengewoon verlof worden verleend. Onder omstandigheden is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten.

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.

Een vergoeding voor reizen is vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten gemaximeerd is tot € 0,19 per kilometer. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen. Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon.