

Telefoon 0800 - 0543
Telefax
Kenniscgroep CAO

> Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf
Postbus 12040
1100 AA AMSTERDAM

Datum
4 november 2015

Uw kenmerk

Kenmerk
TM151104-CAO-Uitg

Betreft
Beoordeling CAO voor het Uitgeverijbedrijf

Geachte heer,

Via internet heb ik kennisgenomen van de CAO voor het Uitgeverijbedrijf zoals deze tot maart 2017 overeen is gekomen. 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
de inspecteur
namens deze

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2015, uitgave oktober 2015 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Uiteraard vindt u hier tevens het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. Ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen vindt u terug 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 aan zijn werknemers geven. 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 2.1 Werknemer

Voor de toepassing van de cao worden vakantiehulpjes niet als werknemer beschouwd.

In fiscaal opzicht zullen vakantiehulpjes doorgaans wel als werknemer kwalificeren. Wellicht kan de werkgever, als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, de studenten- en scholierenregeling toepassen, waardoor hij minder loonheffing hoeft te berekenen. Ik verwijs naar paragraaf 16.17 van het Handboek.

Artikel 2.2 Uitzendkrachten en stagiairs

Voor de toepassing van de cao worden uitzendkrachten en stagiairs niet als werknemer beschouwd.

In fiscaal opzicht zullen uitzendkrachten en stagiairs doorgaans wel als werknemer kwalificeren.

Uitzendkrachten zijn in echte of in fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het uitzendbureau) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 16.20 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 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

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/>).

Artikel 2.8 Geneeskundige keuring

Dit artikel verplicht de werknemer om bij indiensttreding, op kosten van de werkgever, zo nodig een medische keuring te ondergaan.

Een vergoeding voor of de verstrekking van een dergelijke keuring behoort doorgaans niet tot het loon. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.10 van het Handboek.

Artikel 5.3 Regeling werktijdvermindering oudere werknemers

Dit artikel regelt de mogelijkheid om afspraken te maken over werktijdvermindering voor oudere werknemers. Als ondergrens voor de voortzetting van de pensioenopbouw hanteert de cao een minimum van 50% werken (met 56,25% loon en 62,5% voorzetting pensioenopbouw en VUT).

In fiscaal opzicht kwalificeert een dergelijke regeling als een *seniorenregeling*.

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 19.4.2 en 24.7 van het Handboek.

In bepaalde situaties leidt het (tijdelijk) minder werken of zelfs volledig stoppen met werken niet tot een RVU. Van een RVU is onder meer geen sprake als de vermindering van de arbeidsduur volledig het gevolg is van het opnemen van levensloopverlof. Evenmin kan een RVU ontstaan enkel door het opnemen van stuwmeerverlof, mits aan elke van de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Ook combinaties van levensloopverlof en stuwmeerverlof (bijvoorbeeld wekelijks twee dagen levensloopverlof en drie dagen stuwmeerverlof) leiden niet tot een RVU.

Echter, bij *samenloop* van bovenbedoelde verlofsoorten met een *seniorenregeling* kan wèl een RVU ontstaan. Bij zo'n samenloop is van belang dat de werknemer wekelijks in voldoende mate feitelijk blijft werken. Voldoende betekent: ten minste de helft van de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Daarbij hoeft de werkgever overigens geen rekening te houden met ziekte, arbeidsongeschiktheid of in het (betreffende) kalenderjaar toegekend (regulier) vakantieverlof. Ik verwijs naar V&A 12-003 op www.belastingdienstpensioensite.nl (V&A Handreikingen pensioen LB), zoals in september 2015 geactualiseerd. Voor de volledigheid merk ik op dat het aankopen van verlofrechten gevolgen kan hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit van 9 september 2010, nr. DGB2010/2733M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0028256/>).

Hoofdstuk 6 Persoonlijk keuzebudget

Dit hoofdstuk regelt de invoering van het persoonlijk keuzebudget (PKB) per 1 januari 2016. Omdat de onderhavige beoordeling is gebaseerd op de wet- en regelgeving per 1 januari 2015 beperk ik mij tot de navolgende, algemene, opmerkingen.

Het PKB heeft tot doel om de werknemer in zijn keuzes van arbeidsvoorwaardelijke producten te faciliteren.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een meerkeuzesysteem. 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/>).

Volgens artikel 6.5 maakt het PKB "onderdeel uit van het inkomen in het kader van de sociale verzekeringen (o.a. WW, WIA)" en kan het PKB de grondslag voor sociale verzekeringen, toeslagen en overige subsidies beïnvloeden. Ter voorkoming van mogelijke misverstanden merk ik op dat de *toekening* van het PKB als zodanig geen directe gevolgen voor de sociale verzekeringen en dergelijke heeft. Die gevolgen zijn afhankelijk van de *aanwending* van het PKB. De aanwending van het PKB kan de grondslagen voor uitkeringen, toeslagen en overige subsidies beïnvloeden.

Artikel 7.1 Loopbaanscan

Volgens dit artikel faciliteert de werkgever de inzetbaarheid van de werknemer door hem bijvoorbeeld (periodiek) een loopbaanscan aan te bieden.

De vergoeding of verstrekking van zo'n scan 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.

Artikel 7.2 Opleidingen en persoonlijke ontwikkeling

Volgens dit artikel stelt de werkgever de werknemer in staat om opleidingen en trainingen te volgen die voor hem noodzakelijk zijn om zijn taken goed te kunnen blijven uitoefenen.

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 8.1 Aanvulling op salaris bij nieuwe werkgever

Volgens het vijfde lid van dit artikel heeft de arbeidsongeschikte werknemer die elders een nieuwe werkgever vindt, onder voorwaarden, recht op een aanvulling van zijn oud-werkgever op zijn salaris.

Een dergelijke aanvulling is loon uit vroegere dienstbetrekking van zijn oud-werkgever. Voor de volledigheid merk ik op dat niet mogelijk is dat zowel zijn nieuwe werkgever als de oud-werkgever loonheffingskorting toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 23.1 van het Handboek.

Artikel 8.4 **Uitkering na overlijden**

Dit artikel geeft de nabestaanden van de overleden werknemer recht op een overlijdensuitkering ter grootte van het salaris over het resterende deel van de maand van overlijden plus twee maandsalarissen.

Deze uitkering is vrijgesteld. Voor een meer volledige beschouwing over de gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Artikel 9.2 **Sociaal plan**

Op grond van dit artikel kan de werkgever, in geval van een reorganisatie, met de bij de cao betrokken vakorganisatie(s) een sociaal plan afspreken.

Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van zo'n sociaal plan kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.

Artikelen 11.6, 12.7, 13,14 **Regeling WGA-hiaat Uitgebeid** **14.8 en 15.5**

Deze artikelen bevatten voor diverse functiegroepen diverse regelingen die strekken tot aanvulling op de vervolgutkering ingevolge de Werkhervattingsregeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

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 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 19.6 **Werkgeversbijdrage**

In dit artikel is een jaarlijkse werkgeversbijdrage overeengekomen ten behoeve van de bij de cao betrokken werknemersorganisaties. Daarbij is onder meer bepaald dat de werknemersorganisaties de bijdragen niet mogen aanwenden om contributie terug te betalen.

Deze bijdragen behoren in deze context niet tot het loon van de werkgever, omdat er geen sprake is van een schuld van de werknemer die de werkgever voor zijn rekening neemt. Er kan wel sprake zijn van loon van de werkgever als deze kan bepalen wat zijn eigen werknemer in dit verband (via de vakorganisatie) weer zal genieten. De werkgever kan bij twijfel in een concreet geval, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitend aan de voor hem bevoegde inspecteur vragen.

Artikel 19.7 **Vakbondscontributie**

In dit artikel is geregeld dat werkgevers hun vrije ruimte benutten om, onder voorwaarden, de vakbondscontributie van werknemers te vergoeden.

Een vergoeding voor vakbondscontributie behoort tot het loon. De werkgever kan deze vergoeding eventueel als eindheffingsloon aanwijzen.

Protocollaire bepalingen Stagevergoedingen

Volgens de cao hebben stagiairs recht op een bruto-stagevergoeding en tevens op een in de onderneming gebruikelijke reiskostenvergoeding. De hoogte van de stagevergoeding is afhankelijk van het niveau van opleiding. Voor stagiairs op VMBO-niveau bedraagt de minimale vergoeding € 250 bruto per maand. Stagiairs op MBO- en HBO-niveau hebben minimaal recht op € 300 respectievelijk € 350 bruto per maand.

Wat betreft de bruto-stagevergoeding verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 2.2 van de cao.

Wat betreft reiskostenvergoedingen geldt dat vergoedingen voor vervoer in het kader van de dienstbetrekking (zakelijk reizen) geheel of gedeeltelijk gericht zijn 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.