



Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf

Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

Groningensingel 21
6835 EA Arnhem
Postbus 9001
6800 DB Arnhem
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

T:
M:
E:

Datum
6 september 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Uitgeversbedrijf 2022-2023-
23025-538

Betreft:

Cao voor het Uitgeverijbedrijf, algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2023

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 23 mei 2022, gepubliceerd in de Staatscourant van 27 mei 2022, nr. 11646, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor het Uitgeverijbedrijf algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2023. 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 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 Uitgeverijbedrijf 2022-2023

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 september 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Uitgeversbedrijf 2022-2023-
23025-538

Algemeen

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 1.4 Begripsbepalingen

De begrippen "werkgever" en "werknemer" worden hier gedefinieerd.

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.

Artikel 2.2 Inleenkrachten, uitzendkrachten en stagiair(e)s

Dit artikel geeft regels voor de in/uitlening van personeel en bepaalt dat stagiairs geen werknemer zijn.

Uitzendkrachten zijn in echte of 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 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.

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/>).

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomst schriftelijk aangegaan

Dit artikel geeft regels over een arbeidsovereenkomst.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om 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. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het

Handboek) en op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie (zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

Artikel 3.3 Aard van de arbeidsovereenkomst

In dit artikel is sprake van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd.

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.

Wanneer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten die van rechtswege is overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is de lage WW-premie verschuldigd indien de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie of in het geval de werkgever beschikt over een schriftelijk, door beide partijen ondertekend addendum bij de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst. Een dergelijk addendum is ook voldoende voor het afdragen van de lage WW-premie als de originele arbeidsovereenkomst nooit op schrift gesteld is of niet meer in de administratie van de werkgever beschikbaar is.

De voorwaarden voor een addendum op basis waarvan de lage WW-premie is verschuldigd zijn als volgt:

- werknemer en werkgever hebben een schriftelijk addendum ondertekend;
- uit dit addendum blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is; en
- de werkgever bewaart dit addendum bij de loonadministratie.

Artikel 4.9 Compensatie van overuren voor werknemers met een voltijd dienstverband

In dit artikel (alsmede elders in de cao) zijn regels gesteld voor overwerk.

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk) behoort tot het loon voor de loonheffingen. Overwerk is de arbeidsduur die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Artikel 4.11 Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het bruto jaarsalaris.

De vakantietoeslag 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 Arnhem

Datum
6 september 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Uitgeversbedrijf 2022-2023-
23025-538

Artikel 5.2 Plaats- en tijdonafhankelijk werken; Thuiswerken (Hybride werken)

Op decentraal niveau worden afspraken gemaakt over thuiswerkbeleid. In dat beleid worden onder meer afspraken gemaakt over thuiswerken, vergoedingsregeling, reiskostenvergoeding, arbeidsomstandigheden en evaluatie. Een thuiswerkvergoeding bedraagt minimaal € 2 per dag.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2,15 per werkdag. 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.

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. In 2023 is de fiscale vrijstelling voor reiskostenvergoedingen verhoogd van € 0,19 tot € 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 5.3 Regeling werktijdvermindering voor oudere werknemers (80/90/100)

Voor oudere werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen op vrijwillige basis afspraken over werktijdvermindering worden gemaakt. Dit kan tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijke salaris en met een gedeeltelijke of volledige pensioenopbouw uitgaande van het oorspronkelijke salaris.

Partijen kunnen desgewenst dergelijke regelingen ter beoordeling voorleggen aan het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen van de Belastingdienst.

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.

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

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 september 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Uitgeversbedrijf 2022-2023-
23025-538

Hoofdstuk 6 Het persoonlijke keuzebudget (PKB)

De werknemer heeft de beschikking over een persoonlijk keuzebudget, een jaarlijks bruto bedrag dat hij in de periode januari–december maandelijks in 12 gelijke termijnen opbouwt. Hij kan dit maandelijks aanwenden voor:

- *uitkering in bepaalde maanden;*
- *aankoop van extra verlofuren;*
- *extra pensioenstorting;*
- *kosten voor scholing en opleiding;*
- *financiering van door cao-partijen aangeboden (collectieve) verzekeringen; en*
- *producten en vakbondscontributie.*

Daarnaast kunnen op ondernemingsniveau arbeidsvoorwaardelijke producten worden toegevoegd.

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).

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

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 september 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Uitgeversbedrijf 2022-2023-
23025-538

Hoofdstuk 7 Inzetbaarheid, scholing en opleiding

Dit artikel kent bepalingen over duurzame inzetbaarheid van de werknemer, opleidingen en persoonlijke ontwikkeling. Zo biedt de werkgever loopbaanscans aan, wordt jaarlijks 1% van de loonsom beschikbaar gesteld om op individuele basis te investeren in opleiding om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten en zijn opleidingen en trainingen voor rekening van de werkgever.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 september 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Uitgeversbedrijf 2022-2023-
23025-538

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 loopbaanscan behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij die scan deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de scan integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanscan mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 8.1 Arbeidsongeschiktheid tot en met 104 weken

Dit artikel bevat een regeling voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. 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.

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.

Een aanvulling door de oud-werkgever vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Voor de volledigheid merk ik of dat niet mogelijk is dat zowel de nieuwe werkgever als de oude werkgever tegelijkertijd loonheffingskortingen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 24.1 van het Handboek

Artikel 8.4 Uitkering na overlijden

Bij overlijden van de werknemer betaalt de werkgever de nabestaanden een uitkering.

Postuum loon kan op verschillende manieren worden verwerkt in de loonadministratie. Dit hangt af van de keuze van de werkgever. Ik verwijs naar paragraaf 17.2.7 van het Handboek.

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 9.1 Voorzieningen bij reorganisatie / structuurwijziging

In het vierde lid van dit artikel is sprake van een transitievergoeding.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing als eindheffingsloon aanwijzen. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van outplacement als eindheffingsloon aanwijzen als binnen de dienstbetrekking ook sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
6 september 2023

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Uitgeversbedrijf 2022-2023-
23025-538