



Raad voor Overleg in de Grafische Branche
(ROGB)

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam
Kenniscgroep cao

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

Contactgegevens

T:
M:

Datum
13 februari 2024

Onze referentie
24025-516

Betreft:
Beoordeling cao Grafimedia

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Grafimedia zoals deze is overeengekomen voor de periode van 1 januari 2022 tot 1 april 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 Grafimedia 2022-2024

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
13 februari 2024

Onze referentie
24025-516

3.9 Reiskostenregeling

Uiterlijk per eind 2022 hebben alle bedrijven een reiskostenregeling.

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.

3.10 Thuiswerkvergoeding

De werknemer ontvangt een vergoeding conform het maximaal toegestane fiscaal vrijgestelde bedrag per gewerkte thuiswerkdag.

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.

4.4 Toekennen onbetaald verlof

De werkgever kan de werknemer onbetaald verlof toekennen.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 7.6.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

5.2 Loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede jaar ziekte

Dit artikel bevat een regeling bij ziekte gedurende de eerste twee jaren.

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.

5.4 WGA-hiaatverzekering

De werkgever biedt de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan om het financiële risico bij arbeidsongeschiktheid te dekken.

De aanspraak op een WGA-uitkering is vrijgesteld, de WGA-uitkering zelf is belast. Hetzelfde geldt, onder voorwaarden, voor de aanspraak op een aanvulling op de WGA-uitkering. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) Werkhervattingskas gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de

werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 7.6.9 van het Handboek.

Als de werkgever de premie voor de aanvulling op de WGA-uitkering op de werknemer verhaalt mag hij die premie op het brutoloon in mindering brengen (zie eveneens paragraaf 21.1.4 van het Handboek). Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de WGA-hiaatverzekering kwalificeert als een aanspraak die naar aard en strekking overeenkomt met aanspraken als bedoeld in artikel 11, eerste lid, letter e, van de Wet op de loonbelasting 1964.

5.5 Werkgeverscompensatieverzekering

De werkgever is verplicht om voor werknemers die tenminste 15 maar minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn een verzekering af te sluiten om deze werknemers onder voorwaarden een periodieke uitkering gedurende een bepaalde periode toe te kennen.

Een aanspraak om onder voorwaarden recht op een uitkering te krijgen behoort in het algemeen tot het loon, maar kan ook (deels) zijn vrijgesteld. De uitkering die uit de aanspraak voortvloeit is in het algemeen belast. Ik verwijs naar de paragrafen 21.1 en 21.1.4 van het Handboek.

6.2 Opleidingen

De werkgever faciliteert de werknemer bij het volgen van een opleiding die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie, beroepsgerichte opleidingen in het belang van het bedrijf en opleidingen ter versterking van de arbeidsmarktpositie van de werknemer.

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.

6.4 Generatiepact

6.4.1 Werktijdvermindering oudere werknemers

Dit artikel bevat een regeling over arbeidstijdvermindering voor werknemers 5 jaar voorafgaand aan hun AOW-gerechtigde leeftijd.

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 verloopspaarregeling, opname van een verloopstuwmeer en een seniorenregeling.

Ik verwijs naar V&A 12-003 op

<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/>.

6.4.2 Bijdrage financieel advies

De werknemer heeft eens per vijf jaar recht op een vergoeding van een individueel adviestraject inclusief individuele berekeningen ten behoeve van zijn financiële situatie en toekomstige mogelijkheden.

Een vergoeding of verstrekking van een financieel advies behoort tot het loon voor de loonheffingen.

7.3 Reorganisatie

Volgens dit artikel is de werkgever in het geval van specifieke ontslagsituaties gehouden bij te dragen aan de outplacementkosten van de werknemer.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
13 februari 2024

Onze referentie
24025-516

Vergoedingen en verstrekkingen voor outplacement kunnen vallen onder een gerichte vrijstelling. Ik verwijs naar paragraaf 22.2 en 22.1.3 van het Handboek.

8.4 Vakbondscontributie

Voor zover er nog beschikbare ruimte is binnen de fiscale vrijstelling van de werkkostenregeling, werkt de werkgever mee aan de fiscale facilitering van de 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.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
13 februari 2024

Onze referentie
24025-516