



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Raad voor Overleg in de Grafische Branche
(ROGB)
T.a.v.
Boeing Avenue 209
1119 PD SCHIPHOL-RIJK

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

21 december 2021

Betreft:
Beoordeling Cao Grafimedia op fiscale aspecten

Onze referentie
TM211221-CaoGrafimedia

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Grafimedia (versie juni 2021), zoals deze voor de periode van 1 augustus 2020 tot 1 januari 2022 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. 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 2021. 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 andere vragen over fiscale aspecten van al dan niet in de beoordeling genoemde cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op. We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis.



Ik verwijs u hiervoor naar de website van de Belastingdienst (zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>).

Als u naar aanleiding van deze brief vragen of opmerkingen heeft kunt u mij bereiken via _____ of per mail.

Hoogachtend,
namens de inspecteur,

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Door de coronacrisis ontbreekt mijn handtekening en verstuur ik deze brief uitsluitend per mail naar de ROGB

Midden- en kleinbedrijf
Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
21 december 2021

Onze referentie
TM211221-CaoGrafimedia



Bijlage, beoordeling cao Grafimedia 2020-2021 op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave juli 2021 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Hoofdstuk 2 en 3 Salaris en toeslagen

In de hoofdstukken 2 en 3 is het recht op salaris en op diverse uitkeringen en toeslagen geregeld. Zo regelt bijvoorbeeld artikel 3.7 een toeslag voor een bedrijfshulpverlener en artikel 3.8 een bruto toeslag voor een praktijkopleider.

Alle in deze hoofdstukken genoemde beloningen zoals salarissen, uitkeringen en toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen, ongeacht of de cao de beloning al dan niet als een bruto bedrag aanduidt.

Artikel 5.2 Loondoorbetaling tijdens ziekte

Dit artikel regelt het recht op loondoorbetaling tijdens het eerste en het tweede jaar ziekte.

De doorbetaling van het salaris bij ziekte is, onder voorwaarden, loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek. Op deze doorbetaling is onder voorwaarden de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw bedraagt 7,00%. Ik verwijs naar paragraaf 8.2.1 van het Handboek.

Artikel 5.4 WGA-hiaatverzekering

Dit artikel verplicht de werkgever om de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden. Deze verzekering moet de werknemer, onder voorwaarden, recht geven op een aanvulling op zijn WGA-uitkering.

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 7.5.9 van het Handboek.

Als de werkgever de *premie voor de aanvulling* op de WGA-uitkering op de werknemer verhaalt mag hij die premie, onder voorwaarden, op het *brutoloon* in mindering brengen (zie eveneens paragraaf 21.1.4 van het Handboek).

Artikel 5.8 Arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte

Volgens dit artikel maken de werkgever en de medezeggenschap op ondernemingsniveau afspraken over arbeidsvoorwaardelijke stimulansen bij ziekte. De cao noemt als voorbeelden onder meer:

- het gebruik maken van de door de werkgever beschikbaar gestelde beschermingsmiddelen;

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
21 december 2021

Onze referentie
TM211221-CaoGrafimedia



- het maken van afspraken over positieve en/of negatieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen, die betrekking kunnen hebben op alle in geld te waarderen arbeidsvoorwaarden.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

21 december 2021

Onze referentie

TM211221-CaoGrafimedia

Door de werkgever gestelde beschermingsmiddelen kwalificeren mogelijk als arbovoorzieningen. Arbovoorzieningen zijn gericht vrijgesteld als:

- zij samenhangen met verplichtingen van de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werknemer deze voorzieningen (gedeeltelijk) gebruikt; en
- de werknemer voor deze voorzieningen geen eigen bijdrage hoeft te betalen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Ook andere positieve arbeidsvoorwaardelijke stimulansen behoren in het algemeen tot het loon voor de loonheffingen, tenzij een gerichte vrijstelling of nihilwaardering van toepassing is. Ik verwijs naar paragraaf 10.1 van het Handboek. Een negatieve stimulans kwalificeert mogelijk als negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 van het Handboek.

Artikel 6.4.1 Werktijdvermindering oudere werknemers

Volgens dit artikel kunnen de werkgever en de werknemer op vrijwillige basis afspraken over werktijdvermindering maken.

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 26.7 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 direct 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 voorafgaand 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 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 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
21 december 2021

Onze referentie
TM211221-CaoGrafimedia

Artikel 6.4.2 Bijdrage financieel advies

De werknemer die maximaal zes jaar is verwijderd van zijn vermoedelijke AOW-gerechtigde leeftijd, heeft eenmaal recht op vergoeding tot een bedrag van maximaal 600 euro excl. BTW voor een individueel adviestraject inclusief individuele berekeningen waarmee inzicht wordt verworven in zijn financiële situatie en toekomstige mogelijkheden.

Een vergoeding of verstrekking van een financieel advies behoort tot het loon voor de loonheffingen. Een dergelijk advies kan, naar huidige inzichten, niet worden aangemerkt als (onderdeel van) outplacement.

Artikel 7.3 Reorganisatie

Dit artikel verplicht de werkgever om bij het vervallen van de arbeidsplaats van de werknemer op basis van een marktconform tarief bij te dragen aan de outplacementkosten van de werknemer.

Vergoedingen en verstrekkingen voor outplacement kunnen vallen onder een gerichte vrijstelling. Ik verwijs naar paragraaf 22.1 en 22.1.3 van het Handboek.

Artikel 8.4 Vakbondscontributie

Volgens dit artikel moet de werkgever, voor zover er (nog) beschikbare ruimte is binnen de fiscale vrijstelling van de Werkkostenregeling, meewerken aan 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.