

# Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

---

Raad voor overleg in de Grafische Branche  
(ROGB)  
Commissie cao-zaken  
Boeing Avenue 209  
1119 PD Schiphol-Rijk

**Midden- en  
kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4  
5616 CA Eindhoven  
Postbus 90056  
5600 PJ Eindhoven  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Datum**  
12 september 2019

**Team**  
Kennisgroep CAO

**Onze referentie**  
2019-525

Betreft: cao-beoordeling Grafimedia 2018-2020

Geachte heer/mevrouw,

De Vereniging het Koninklijk Verbond van Grafische Ondernemingen en de Vereniging Zeefdruk en Sign Ondernemingen en de vakbonden hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de Grafimedia geldig van 1 april 2018 tot en met 31 juli 2020.

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 2019. 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. Als 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,

namens de inspecteur.

In deze rapportage verwijs ik naar de online-versie van het Handboek Loonheffingen 2019, uitgave 1 januari 2019 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
12 september 2019

**Onze referentie**  
2019-525

## **HOOFDSTUK 2 FUNCTIE-INDELING EN SALARIS**

### **Artikel 2.2.3 Definities**

#### *Persoonlijke toeslag*

De persoonlijke toeslag is het verschil tussen het uurloon dat iemand daadwerkelijk verdient en het uurloon op basis van de inschaling van diens functie in de salaristabel. De persoonlijke toeslag kan ontstaan zijn in het verleden. Er kan ook sprake zijn van bijvoorbeeld een arbeidsmarkttoeslag, een toegekende extra verhoging boven het maximumuurloon van de salarisschaal, een af te bouwen toeslag door wijziging van ploegendienst of een andere reden.

Alle hierboven genoemde toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

### **Artikel 2.7 Jaarlijkse eenmalige bruto uitkering**

De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een eenmalige bruto uitkering van 1%.

De eenmalige bruto uitkering behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

## **HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN TOESLAGEN**

### **Artikel 3.4 Toeslagen in geval van werken buiten het dagdienstvenster**

#### *3.4.1 Klokurenmatrix*

Als de ingeroosterde diensten van de werknemer geheel of gedeeltelijk buiten het dagdienstrooster vallen, is in principe sprake van toeslagen en geldt een klokurenmatrix.

### **Artikel 3.5 Meer en minder werken**

#### *3.5.2 De waarde van meer en minder gewerkte uren*

Als sprake is van meeruren, geldt een toeslag op het feitelijk uurloon volgens een matrix.

Een vergoeding voor toeslagen buiten het dagdienstrooster of een toeslag voor meeruren behoort tot het loon voor de loonheffingen. Meeruren 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 7.3.6 van het Handboek.

### **Artikel 3.7 Toeslag bedrijfshulpverlener**

De werknemer die als bedrijfshulpverlener is aangesteld en als zodanig functioneert, ontvangt een toeslag. Op ondernemingsniveau worden afspraken gemaakt over de hoogte van deze toeslag.

De toeslag voor bedrijfshulpverlener behoort tot het loon voor de loonheffingen.

## **HOOFDSTUK 5 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

## **Artikel 5.2 Loondoorbetaling tijdens het eerste en tweede jaar ziekte**

Dit artikel bevat bepalingen voor het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte en loondoorbetaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

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 1.1.3, 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 bedraagt in deze situatie 6,95%. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,95% tot het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking na het einde van de kalendermaand waarin de werknemers de AOW-leeftijd bereiken bedraagt de in te houden inkomensafhankelijke bijdrage 5,70%. In 2019 is de AOW-leeftijd 66 jaar en 4 maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.2 van het Handboek.

## **Artikel 5.4 WGA-hiaatverzekering**

De werkgever is met ingang van 1 januari 2019 verplicht de werknemer een WGA-hiaatverzekering aan te bieden ter dekking van het financiële risico bij arbeidsongeschiktheid.

## **Artikel 5.5 Werkgeverscompensatieverzekering**

De werkgever is met ingang van 1 januari 2015 verplicht een verzekering af te sluiten voor werknemers die voor een percentage van ten minste 15 maar minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en niet in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WIA. De werkgever van deze arbeidsongeschikte werknemer heeft gedurende maximaal 60 maanden en zolang de werknemer in dienst blijft bij de werkgever, recht op een periodieke uitkering in vervolg op de eerste twee ziektejaren.

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 die aanspraak voortvloeit is in het algemeen belast. Ik verwijs naar de paragrafen 19.1 en 19.1.4 van het Handboek.

## **Artikel 5.7 Verzekeringen**

De werkgever is bevoegd de verschuldigde bedragen voor de WGA-hiaatverzekering van artikel 5.4 op het salaris van de werknemer in te houden.

Als de werkgever de WGA-hiaatverzekering 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 5.6.9 van het Handboek.

# **HOOFDSTUK 6 LOOPBAAN, ONTWIKKELING EN WERKTijdVERMINDERING**

## **Artikel 6.4 Generatiepact**

### *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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
12 september 2019

**Onze referentie**  
2019-525

Een vergoeding of verstrekking van een prepensioenadvies behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij het advies gericht is op de voorbereiding op een nieuwe levensfase, vergelijkbaar met outplacement. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek. Desgewenst kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, vooraf zekerheid vragen aan zijn inspecteur.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kantoor Eindhoven

**Datum**  
12 september 2019

**Onze referentie**  
2019-525

## **HOODFSTUK 7 VAN WERK NAAR WERK-REGELING**

### **Artikel 7.3 Reorganisatie**

De werkgever is gehouden 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 20.1 en 20.1.3 van het Handboek.

### **Artikel 8.4 Vakbondscontributie**

Voor zover er (nog) beschikbare ruimte is binnen de fiscale vrijstelling van de werkkostenregeling zal de werkgever 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.