

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 90056, 5600 PJ Eindhoven

Raad voor overleg in de Grafimedia Branche
(ROGB)
Commissie cao-zaken
Postbus 220
1180 AE Amstelveen

**Midden- en
kleinbedrijf**
Kantoor Eindhoven

Karel de Grotelaan 4
5616 CA Eindhoven
Postbus 90056
5600 PJ Eindhoven
www.belastingdienst.nl

Datum

15 augustus 2017

Team

Kennisgroep CAO

Onze referentie

2017-51/GvS

Betreft: cao Grafimedia 2016/2018

Geachte mevrouw heer/mevrouw,

In het besluit van 5 september 2017, UAW Nr. 11794, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao Grafimedia 2016/2018 algemeen verbindend verklaard tot 1 april 2018.

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 2017. 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,

namens de inspecteur

In deze rapportage verwijst ik naar het Handboek Loonheffingen 2017, uitgave 17 juli 2017 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden

van de internetsite van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "cao-beoordelingen").

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
15 augustus 2017

Onze referentie
2017-51/GvS

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 inschaling van diens functie in de salaristabel. Er kan sprake zijn van 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 2.7.1 Jaarlijks 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.

Artikel 3.4.1 en 3.5.2 Klokurenmatrix en de waarde van meer en minder gewerkte uren

Als de ingeroosterde diensten van de werknemer geheel of gedeeltelijk buiten het dagdienstvenster vallen, is in principe sprake van toeslagen en geldt een klokurenmatrix. Als de werknemer in een vast rooster werkt, betreft het een vaste toeslag per betaalperiode. Als de werknemer in een variabel rooster werkt, kan de toeslag per periode verschillen.

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor uren die buiten het dagdienstvenster vallen of een toeslag voor meeruren behoort tot het loon voor de loonheffingen. Indien sprake is van variabel loon in de betekenis van een beloning voor arbeid welke een werknemer verricht gedurende de tijd die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur moet de werkgever 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.

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, indien de dienstbetrekking beëindigd is, 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 of de bijdrage Zvw bedraagt in deze situatie 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf
Kantoor Eindhoven

Datum
15 augustus 2017

Onze referentie
2017-51/GvS

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 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 van het Handboek.

Artikel 5.5 Werkgeverscompensatieverzekering

De werkgever is verplicht een verzekering af te sluiten voor een werknemer die ten minste 15 maar minder dan 35% arbeidsongeschikt is en niet in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WIA. De premie voor deze werkgeverscompensatieregeling komt voor rekening van de werkgever.

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 7.3 Reorganisatie

Hoofdstuk 7 van deze cao kent een Van Werk Naar Werk-regeling. Deze regeling heeft als doel werknemers die om nader genoemde redenen hun baan verliezen te helpen bij het vinden van ander werk. De werkgever is gehouden 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