



Vereniging Sociaal Comité van
Werkgevers in de Groothandel in
Textielgoederen en Aanverwante Artikelen

Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem
Kennisgroep cao

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

Contactgegevens

T:
M:
E:

Datum

16 januari 2024

Onze referentie

KG CAO/23/Beoordeling CAO
Groothandel Textiel 2023-2024
24025-507

Betreft:

CAO Groothandel in Textielgoederen en aanverwante artikelen 2023-2024,
algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2024

Geachte heer/mevrouw,

In het besluit van 21 september 2023, gepubliceerd in de Staatscourant van 26 september 2023, nr. 24145, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de cao voor werkgevers en werknemers in de Groothandel in Textielgoederen en aanverwante artikelen algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2024. 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 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 mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Rapportage beoordeling cao Groothandel in Textielgoederen en aanverwante artikelen 2023-2024

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
16 januari 2024

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Groothandel Textiel 2023-2024
24025-507

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 1.2 Werkgever **Artikel 1.3 Werknemer**

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.

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.

Artikel 2.1 Arbeidstijd

Ter bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in de sector kunnen werknemers op vrijwillige basis met hun werkgever afspraken maken over vermindering van de arbeidsduur tot 80% van de overeengekomen arbeidsduur met behoud van 80% van het salaris en 100% pensioenopbouw van het laatste salaris dat geldt voor de deelname aan de regeling.

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 <https://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).

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

Artikel 2.7 Overwerk
Artikel 3.13 Extra salaris bij overwerk

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
16 januari 2024

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Groothandel Textiel 2023-2024
24025-507

Deze artikelen geven regels over 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.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan het aantal werkuren in de voorafgaande 100 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 3.1 Overzicht geld

Ingevolge dit artikel krijgt de werknemer onder meer een financiële bijdrage in de kosten van de zorgverzekering en een ongevallen-inzittendenverzekering als hij een auto van de zaak rijdt.

De bijdrage in de zorgverzekering vormt loon voor de loonheffingen.

Als de werkgever een ongevallenverzekering afsluit voor zijn werknemer verstrekt hij een aanspraak. Afhankelijk van de vormgeving behoort de aanspraak of de eventuele uitkering geheel of gedeeltelijk tot het loon voor de loonheffingen. Voor de behandeling van de aanspraak verwijs ik naar de paragrafen 21.1.6, 21.1.7 en 21.1.8 van het Handboek. Voor de behandeling van de uitkering verwijs ik naar de paragrafen 4.3, 9.3.3, 11.2.3 en 17.2.7 van het Handboek. Als een werkgever in een concreet geval twijfelt over de gevolgen kan hij die met zijn inspecteur afstemmen.

Artikel 3.9 Diplomatoeslagen

Dit artikel kent een toeslag textielbrevet en een toeslag chauffeursdiploma van elk 14 euro per maand.

Deze toeslagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.10 Vakantiegeld

Dit artikel kent bepalingen over het vakantiegeld.

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.

Artikel 3.12 Salarisbetaling bij ziekte

Dit hoofdstuk kent bepalingen over loondoorbetaling bij ziekte.

Volledige 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 1.2.3, 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%.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit behoort tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De eventuele aanvulling door de werkgever op de WAO- of WIA-uitkering en de door de werkgever doorbetaalde WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering als op de doorbetaling van de WAO- of WIA-uitkering gedurende 24 maanden na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid de witte tabel van toepassing. Na die periode van 24 maanden is op de aanvulling en doorbetaling de groene tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragrafen 9.3.2 en 9.6.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,68% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. 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.

Second opinion

Indien de werkgever de kosten van een second opinion bij het UWV voor zijn rekening neemt, kan sprake zijn van een arbovoorziening. Deze is gericht vrijgesteld als:

- voor de werkgever de voorziening rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer; en
- de werknemer de voorziening gebruikt of verbruikt op de (thuis)werkplek (geheel of gedeeltelijk) of op een plaats waar de werkgever uitvoering geeft aan de Arbeidsomstandighedenwet; en
- de werkgever geen kosten ten laste van de werknemer brengt (eigen bijdrage). Ook het uitruilen van een belast loonbestanddeel tegen een onbelaste voorziening is in dit verband een eigen bijdrage, bijvoorbeeld bij cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
16 januari 2024

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Groothandel Textiel 2023-2024
24025-507

Artikel 3.16 Uitkering bij overlijden

Als een werknemer overlijdt, krijgt zijn partner het volle salaris over de maand van overlijden doorbetaald en daarnaast een (belastingvrije) uitkering ter grootte van de 3 laatste maandsalarissen.

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 3.17 Extra's voor de handelsvertegenwoordiger

De handelsvertegenwoordiger krijgt de onkosten vergoed die hij in redelijkheid en in verband met zijn functie heeft moeten maken.

Onder de werkkostenregeling kan een werkgever een bepaald percentage van het totale fiscale loon (de "vrije ruimte") besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor zijn werknemers. Voor de berekening van de vrije ruimte geldt een tweeschijvenstelsel. Tot en met het fiscale loon van € 400.000 bedraagt de vrije ruimte in 2024 1,92% (2023: 3,00%). Over het meerdere van het fiscale loon bedraagt de vrije ruimte in 2023 en 2024 1,18%. Daarnaast kan de werkgever bepaalde zaken onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen, de zogenoemde gerichte vrijstellingen. Gerichte vrijstellingen gaan niet ten koste van de vrije ruimte. In Hoofdstuk 22 van het Handboek wordt nader ingegaan op gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en normbedragen.

Artikel 3.18 Reiskostenvergoeding

Uiterlijk in juni 2024 heeft elke werkgever een reiskostenregeling ingevoerd.

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 € 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 3.19 Vakbondscontributie

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om – binnen de grenzen van de fiscale wetgeving – de contributie voor het lidmaatschap van een vakbond uit het brutoloon te betalen.

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
16 januari 2024

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Groothandel Textiel 2023-2024
24025-507

Artikel 4.2 Bijdrage aan scholingskosten

De werknemer die een cursus of opleiding volgt die óók in het belang is van zijn werk krijgt daarbij ondersteuning van de werkgever.

De werkgever hanteert een termijn van 3 jaar om de kosten van de opleiding af te schrijven. Als de werknemer binnen die periode ontslag neemt, moet hij de nog niet afgeschreven kosten aan de werkgever terugbetalen.

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
16 januari 2024

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Groothandel Textiel 2023-2024
24025-507

Vergoedingen 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. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht vrijgesteld was, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 21 juni 2022, nr. 2022-159595 (zie: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0046987/2022-07-29>).

Artikel 4.3 Extra regels voor seniorwerknemers

De werknemer van 50 jaar of ouder kan zich op kosten van de werkgever eenmaal in de 3 jaar medisch laten keuren.

Zie mijn opmerkingen bij artikel 3.12 inzake arbovoorzieningen bij second opinion.

Hoofdstuk 5 CAO A LA CARTE

De werkgever mag een zogeheten 'CAO à la Carte' invoeren. Daarmee maakt de werknemer een arbeidsvoorwaardenpakket 'op maat'. Bepaalde rechten ruilt of verkoopt hij, en van de opbrengst koopt hij zaken die voor hem aantrekkelijker zijn.

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).

Aanspraken op vakantieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het aantal werkuren in de voorafgaande honderd weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Artikel 6.1 WGA-hiaatverzekering

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid een WGA-hiaatverzekering af te sluiten, om zo de gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid onder de WGA te compenseren. De werkgever verstrekt een tegemoetkoming in de premie van maximaal 0,15% van de verzekerde loonsom, met als maximum de SV-loonsom.

De tegemoetkoming in de premie behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.

Artikel 6.2 Ongevallenverzekering voor de handelsvertegenwoordiger

De werkgever sluit voor de handelsvertegenwoordiger een ongevallenverzekering af. Deze verzekering garandeert een uitkering als de handelsvertegenwoordiger tijdens zijn werk een ongeval krijgt dat hem arbeidsongeschikt maakt of waaraan hij overlijdt.

Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 3.1 ten aanzien van de ongevallenverzekering.

Artikel 7.1 In dienst: het arbeidscontract **Artikel 7.3 Uit dienst: de ontslagbrief**

In deze artikelen worden de in de arbeidsovereenkomst te vermelden gegevens opgesomd en de te hanteren opzegtermijnen.

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

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Datum
16 januari 2024

Onze referentie
KG CAO/23/Beoordeling CAO
Groothandel Textiel 2023-2024
24025-507

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.

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 van de werkgever (zie paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek).

Artikel 7.12 Uitzendbureaus

Dit artikel kent een bepaling over uitzendbureaus.

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.

Grote ondernemingen

Kantoor Arnhem

Datum

16 januari 2024

Onze referentie

KG CAO/23/Beoordeling CAO
Groothandel Textiel 2023-2024
24025-507