

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Vereniging Nederlandse Gemeenten
T.a.v.
Postbus 30435
2500 GK DEN HAAG

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

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

Doorkiesnummer

E-mailadres

Datum

15 mei 2020

Betreft:
Beoordeling Cao Gemeenten 2020

Onze referentie

TM200515-caogemeenten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Gemeenten zoals deze voor de periode van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021 overeen is gekomen.

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 2020. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar www.belastingdienst.nl, onder 'Het coronavirus - kijk wat voor u de gevolgen zijn'.

Mogelijk stelt u prijs op een mondelinge toelichting op deze beoordeling of heeft u 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.

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

Hoogachtend,
Belastingdienst/Kennisgroep cao
namens de inspecteur

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caogemeenten

Bijlage, beoordeling Cao Gemeenten 2020 op fiscale aspecten

Midden- en kleinbedrijf

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2020, uitgave 1 januari 2020 (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.

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caogemeenten

Artikel 2.3 Kosten medische keuring

Volgens dit artikel betaalt de werkgever de kosten van een medische keuring als die voor een bepaalde functie noodzakelijk is.

Arbovoorzieningen zoals een medische keuring 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 20.1.9 van het Handboek.

Artikel 2.5 Vakantiekrachten

Dit artikel bevat regels voor vakantiekrachten.

In fiscaal opzicht mogen werkgevers, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 16.16 van het Handboek.

Artikel 2.8 Werkervaringsplaats

en

Artikel 2.9 Stageovereenkomst

Deze artikelen bevatten regels voor de arbeidsverhoudingen met stagiairs en degenen die een werkervaringsplaats bezetten.

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 1.1.1 en 1.1.2 van het Handboek. Werkgevers kunnen stagebeloningen onder voorwaarden onbelast uitkeren. Ik verwijs naar paragraaf 16.10 van het Handboek.

Voor algemene heffingsaspecten met betrekking tot de inkomsten van stagiairs verwijs ik ook naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Een eventuele kostenvergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. Mogelijk kan de werkgever (een deel van) de kostenvergoeding als eindheffingsloon aanwijzen en gericht vrijgesteld vergoeden. Ik verwijs naar paragraaf 20.1 van het Handboek.

H3, §3 Salaristoelagen

Alle in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 geregelde salaristoelagen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.17 Jubileumuitkering

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Dit artikel geeft de werknemer recht op een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever. Onder voorwaarden heeft de werknemer tevens, naar rato, recht op zo'n uitkering als hij die binnen vijf jaar na ontslagdatum gekregen zou hebben. Het artikel bevat bepalingen over de grondslag voor de jubileumuitkering.

Datum
15 mei 2020

Onze referentie
TM200515-caogemeenten

Fiscaal geldt dat een jubileumuitkering bij een dienstverband van tenminste 25 of 40 jaar onder voorwaarden is vrijgesteld. Om meerdere redenen kan een op basis van de cao verstrekte jubileumuitkering fiscaal deels of volledig belast zijn. Enkele voorbeelden:

- Een afwijkende telling van de dienstjaren
Voor het bepalen van de diensttijd mag de werkgever alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van - in materieel opzicht - dezelfde werkgever loon heeft genoten. Als het maatschappelijk gezien normaal is, kan de werkgever ook de diensttijd meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern. Er zijn werkgevers die de diensttijd berekenen door uit te gaan van de dienstjaren die de pensioenuitvoerder in aanmerking neemt. Dit volgt de Belastingdienst als u hierbij een bestendige gedragslijn hebt, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en u dit desgevraagd aannemelijk maakt. De in de cao gehanteerde definitie van een ambtsjubileum kan impliceren dat een gratificatie tot het loon voor de loonheffingen behoort.
- Een tekort aantal dienstjaren
Een (naar rato) uitkering bij ontslag is fiscaal niet vrijgesteld.
- Een afwijkende grondslag
- De fiscaal in aanmerking te nemen grondslag voor de uitkering kan afwijken van de in de cao voorgeschreven berekening.
- Er is geen fiscale vrijstelling voor een dienstverband van 50 jaar.

Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek.

Artikel 3.18 Uitstekend functioneren of bijzondere prestaties

Volgens dit artikel kan de werkgever een regeling vaststellen voor de eenmalige toekenning van een bedrag aan één werknemer of aan een groep werknemers voor uitstekend functioneren of bijzondere prestaties. De werkgever kan het bedrag in meerdere termijnen uitbetalen.

Een dergelijke prestatiebeloning behoort tot het loon voor de loonheffingen. Tenzij sprake is van een betaling in meerdere termijnen zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 3.19 Overwerkvergoeding

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 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 3.20 Vergoedingen BHV, EHBO en interventieteam

Deze vergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. De tabellen voor

bijzondere beloningen zijn van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Artikel 3.21 Reis- en verblijfskostenvergoedingen

Volgens dit artikel stelt de werkgever een regeling vast voor vergoeding van reis- en verblijfskosten voor reizen die de werknemer voor de werkgever heeft gemaakt. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caogemeenten

Reiskostenvergoedingen

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 € 0,19 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,19 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 21 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

Verblijfskostenvergoedingen

De werkgever kan de vergoeding voor kosten van tijdelijk verblijf geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.1 van het Handboek.

Artikel 3.22 Reiskostenvergoeding woon-werk

In dit artikel is onder meer bepaald dat de werkgever een regeling voor de vergoeding van reiskosten vast kan stellen.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 3.21 van de cao.

Artikel 3.24 Tegemoetkoming collectieve zorgverzekering

Deze jaarlijkse tegemoetkoming behoort tot het loon voor de loonheffingen.

De tabellen voor bijzondere beloningen zijn van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 3.25 Toelage overgangsrecht (TOR)

Op grond van dit artikel en bijlage 5A van de cao heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een toelage in verband met de wijzigingen van hoofdstuk 3 van de cao per 1 januari 2016.

Deze toelage behoort tot het loon voor de loonheffingen. Indien de werkgever de toelage een keer per jaar uitbetaalt zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Hoofdstuk 4 Individueel keuzebudget (IKB)

De werknemer ontvangt naast het salaris maandelijks een bedrag ter besteding aan bepaalde doelen, zoals extra verlof, extra inkomen, of bepaalde

opleidingen. De werknemer kan ook maandelijks kiezen om zijn IKB te reserveren. De werkgever betaalt het IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed uit bij de salarisbetaling van december. De nagelaten betrekkingen krijgen het bedrag van het niet bestede IKB na het overlijden van de werknemer.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caogemeenten

Een cafetariaregeling of een IKB kan gevolgen hebben voor het pensioengevend salaris. Ik verwijs naar het besluit van 11 december 2018, nr. 2018-28514 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBRO041781/>).

Het opnemen van uit het IKB aangekochte verlofrechten kan leiden tot een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarbij de werkgever over zijn bijdrage een eindheffing van 52% verschuldigd is.

Als een werkgever twijfelt over de fiscale aspecten van het in de cao geregelde IKB kan hij, onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Voor de fiscale gevolgen van de uitbetaling van het IKB aan de nabestaanden verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 10.20 van de cao.

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

In dit hoofdstuk is het recht op vakantie en verlof geregeld.

Aanspraken op vakantie(verlof) en compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op compensatieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens vakantiedagen behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt als geclausuleerd verlof. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

Het gelijktijdig verzilveren van vakantie-/compensatieverlofrechten met andere verlofrechten, bijvoorbeeld uit het IKB of voormalige verlofspaarregelingen, kan leiden tot een regeling voor vervroegde uittreding (RVU) waarbij de werkgever over zijn bijdrage een eindheffing van 52% verschuldigd is.

Artikel 6.15 Pensioenpremies en onbetaald verlof

Volgens het vierde lid van dit artikel blijft tijdens onbetaald verlof het verhaal van de pensioenpremies en VPL-premie voor de werkgever en werknemer gelijk aan het bedrag dat volgens het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt het onbetaald verlof langer dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.

Als een werkgever (een deel van) de pensioenpremies ten behoeve van de werknemer aan de pensioenverzekeraar afdraagt behoort deze vergoeding niet tot het loon voor de loonheffingen. De pensioenpremie die de werkgever op het loon van de werknemer inhoudt ter afdracht aan de pensioenverzekeraar mag hij op het fiscale loon in mindering brengen. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.6 van het Handboek.

Artikel 6.19 Verlof voormalige verlofspaarbaarheid

Midden- en kleinbedrijf

Volgens dit artikel behoudt de werknemer die voor 1 april 2006 in het kader van de voormalige verlofspaarregeling verlof heeft opgebouwd, het recht op dat verlof volgens de regels in bijlage 5B van de cao.

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caogemeenten

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij de hoofdstukken 4 en 6 van de cao.

Artikel 7.1 Salaris bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regel het recht op doorbetaling van salaris bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

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 ter zake van de aanvulling bedraagt 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. Ik verwijs naar paragraaf 6.2.1 van het Handboek. Als sprake is van loon uit vroegere dienstbetrekking bedraagt de werkgeversheffing Zvw eveneens 6,70% 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 5,45%. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2.2 en 16.21 van het Handboek.

Artikel 8.2 Volgen van een noodzakelijke opleiding

Volgens dit artikel betaalt de werkgever de kosten van een opleiding als die voor een functie noodzakelijk is.

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 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek.

Artikel 8.6 Loopbaanadvies

Volgens dit artikel krijgt de werknemer op zijn verzoek na elke periode van 36 maanden een loopbaanadvies. Hij kan dat loopbaanadvies vragen aan een door de werkgever aangewezen deskundige binnen of buiten de organisatie.

Een loopbaanadvies behoort tot het loon voor de loonheffingen, tenzij dat advies deel uitmaakt van een voorziening waarvoor een gerichte vrijstelling geldt. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als het advies integraal onderdeel is van een outplacement- of een EVC-traject (zie de paragrafen 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanadvies mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 20.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

Artikel 9.2 Transitievergoeding

Midden- en kleinbedrijf

Dit artikel bepaalt dat werknemers die recht op hebben op een Van werk naar werk-traject, geen recht op een transitievergoeding hebben.

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caogemeenten

Voor de volledigheid merk ik dit verband het volgende op. Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Zolang binnen de dienstbetrekking sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid kan de werkgever eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing of outplacement als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 20.1.3 van het Handboek.

Hoofdstuk 10 Uitkeringen

In de eerste drie paragrafen van dit hoofdstuk zijn het recht op een aanvullende uitkering, het recht op een na-wettelijke uitkering en het recht op een reparatie-uitkering geregeld.

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.1.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,70% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2020 is de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 6.2 en 16.21 van het Handboek.

Wat betreft de rechten op de na-wettelijke uitkering en op de reparatie-uitkering merk ik het volgende op. Aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge de WW en WGA behoren niet tot het loon. Uitkeringen en verstrekkingen die voortvloeien uit dergelijke vrijgestelde aanspraken zijn belast. Gaat het echter niet om een aanspraak in fiscale zin, dan zijn er geen gevolgen in de sfeer van de loonheffingen; de premie moet uit het nettoloon van de werknemer worden betaald. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek.

Artikel 10.20 Overlijdensuitkering

Volgens het eerste lid van dit artikel krijgen de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer een overlijdensuitkering. Deze uitkering bedraagt drie keer het laatst gekregen salaris en salaristoelagen(n), vermeerderd met 8 %.

Op grond van het tweede (en derde) lid bedraagt de uitkering (minimaal) een jaarsalaris en salaristoelagen, vermeerderd met 8%, als de werknemer overlijdt als rechtstreeks gevolg van een ongeval in- en door de dienst.

Voor de algemene gevolgen van (de aanspraak op) een (eenmalige) overlijdensuitkering voor de loonheffingen verwijs ik naar de paragrafen 19.1.7 en 19.1.8 van het Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

De aanspraak op een eenmalige overlijdensuitkering is, onder voorwaarden, vrijgesteld. Eén van de voorwaarden betreft de grondslag voor de uitkering.

Fiscaal geldt als (basis)grondslag het loon over een maand. Een werkgever mag deze (basis)grondslag met een aantal bedragen verhogen, zoals bijvoorbeeld met 1/12 van de vakantiebijslag. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek. De cao hanteert een andere grondslag door een opslag van 8 procent toe te passen. Dat leidt tot een te hoge grondslag voor werknemers die geen

vakantiebijslag meer ontvangen, omdat deze is opgegaan in het IKB.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caogemeenten

Een te hoge grondslag maakt de aanspraak onzuiver. Dit betekent dat de aanspraak niet is vrijgesteld en dat loonheffingen over deze aanspraken verschuldigd zijn. Ik neem aan dat dit gevolg bij het overeenkomen van de cao niet is bedoeld. Onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de tekst bij een eerstvolgende cao zal zijn aangepast is het mogelijk de aanspraak aan te wijzen als een vrijgestelde aanspraak. Een verzoek daarvoor kunt u indienen bij het Ministerie van Financiën, Belastingdienst/ Corporate Dienst Vaktechniek/ Team Brieven en beleidsbesluiten, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag).

Artikel 10.21 Recht op een bijzondere uitkering

Dit artikel geeft de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en ander werk aanvaardt, onder voorwaarden, recht op een bijzondere uitkering gedurende maximaal 5 jaar.

Deze uitkering is loon uit dienstbetrekking of, als de werknemer elders gaat werken, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij hoofdstuk 10 van de cao.

Artikel 11.1 Dragen van uniform of dienstkleding

Volgens dit artikel moet de werknemer tijdens zijn werkzaamheden de voorgeschreven kleding dragen. De werkgever kan daarvoor een regeling overeenkomen.

Als kleding door de Arbeidsomstandighedenwet is voorgeschreven dan is deze, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld.

Voor overige kleding geldt het volgende:

- als de werkgever kleding verstrekt of vergoedt behoort de waarde van de kleding of het bedrag van de vergoeding tot het loon voor de loonheffingen;
- als de werkgever kleding ter beschikking stelt en dus zelf eigenaar van die kleding blijft, dan is deze kleding, onder voorwaarden, gericht vrijgesteld. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert. Een uniform kwalificeert als werkkleding.

Als de (werk)kleding gericht vrijgesteld is geldt dit ook voor (vergoedingen van) het onderhoud van deze kleding. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 20.2.4 van het Handboek. Deze paragraaf bevat informatie over het begrip "uniform" en een stroomschema.

Artikel 12.7 Werkgeversbijdrage vakbonden

In dit artikel is een jaarlijkse werkgeversbijdrage per werknemer aan de vakbonden overeengekomen. Deze betaling behoort in deze context niet tot het loon van de werkgever, omdat er geen sprake is van een schuld van de werknemer die de werkgever voor zijn rekening neemt. Er kan wel sprake zijn van loon van de werkgever als deze kan bepalen wat zijn eigen werknemer in dit verband (via de vakorganisatie) weer zal genieten. De werkgever kan in een concreet geval, eventueel onder verwijzing naar deze brief, uitsluitel vragen aan zijn inspecteur.

Bijlage 7

Niet in deze beoordeling zijn betrokken de bijzondere regels voor de vier grote gemeenten, zoals opgenomen in deze bijlage van de cao. Die gemeenten

kunnen voor vragen over deze (eigen) regelingen terecht bij hun eigen inspecteur.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

15 mei 2020

Onze referentie

TM200515-caogemeenten