



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

**Midden- en kleinbedrijf  
Kennisgroep CAO**

**Kantoor Almelo**

Stationsstraat 5  
7607 GX Almelo  
Postbus 5105  
7600 GL Almelo  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Doorkiesnummer**

**E-mailadres**

**Datum**

29 november 2022

**Onze referentie**

TM221129-caogemeenten

Betreft:  
Beoordeling Cao Gemeenten 2022 op fiscale aspecten

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao Gemeenten zoals deze voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023 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 2022. 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,  
Belastingdienst/Kennisgroep cao  
namens de inspecteur

## **Bijlage, beoordeling Cao Gemeenten 2022 op fiscale aspecten**

**Midden- en kleinbedrijf**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2022, uitgave oktober 2022 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Kantoor Almelo

**Datum**

29 november 2022

**Onze referentie**

TM221129-caogemeenten

### **Artikel 2.1      Schriftelijke arbeidsovereenkomst**

Volgens dit artikel gaan de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan.

Het aangaan van een schriftelijke arbeidsovereenkomst is voor de loonheffingen onder meer van belang voor de eventuele toepassing van de lage Awf-premie. 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.

### **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:

- de verplichting voor de werkgever om de voorziening te treffen rechtstreeks voortvloeit uit de Arbeidsomstandighedenwet. Het gaat dan kort gezegd om voorzieningen die zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- de werknemer de voorzieningen 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.

### **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 18.16 van het Handboek.

### **Artikel 2.6      Payrollwerknemer**

Dit artikel bevat regels voor het inlenen van payrollwerknemers.

Payrollwerknemers zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij de uitlener (het payrollbedrijf) als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het payrollbedrijf 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 payrollwerknemer 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.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

29 november 2022

**Onze referentie**

TM221129-caogemeenten

## **Artikel 2.8      Werkervaringsplaats**

en

## **Artikel 2.9      Stageovereenkomst**

Deze artikelen bevatten regels voor de arbeidsverhoudingen met stagiairs en degenen die een werkervaringsplaats bezetten, de "wep-ers".

In fiscaal opzicht is er geen verschil tussen een stagiair en een wep-er.

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.

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 22.1 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**

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.

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 gebruikelijk is mag de werkgever ook rekening houden met dienstjaren bij andere werkgevers, bijvoorbeeld binnen een concern of als dezelfde cao geldt. 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 de werkgever hierbij een bestendige gedragslijn heeft, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en de werkgever 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 21.2.1 van het Handboek.

### **Artikel 3.21 Reis- en verblijfskostenvergoedingen**

en

### **Artikel 3.22 Reiskostenvergoeding woon-werk**

Volgens artikel 3.21 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.

Volgens artikel 3.22 kan de werkgever een regeling voor vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer vaststellen.

#### 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 23 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 22.1.1 van het Handboek.

### **Artikel 3.22a Thuiswerkvergoeding 2022**

Dit artikel geeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een thuiswerkvergoeding ad € 2 per dag. Op grond van de cao heeft de werknemer, onder meer, recht op een thuiswerkvergoeding als hij op een dag thuiswerkt en diezelfde dag tevens een dienstreis maakt zoals bedoeld in artikel 3.21 van de cao.

De vergoeding voor de kosten van thuiswerken is gericht vrijgesteld tot maximaal € 2 per werkdag. Een samenloop op één werkdag van een vrijgestelde thuiswerkvergoeding en een vrijgestelde vergoeding voor reizen naar een vaste werkplek is niet mogelijk. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.12 van het Handboek.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

29 november 2022

**Onze referentie**

TM221129-caogemeenten

### **Artikel 3.24 Tegemoetkoming collectieve zorgverzekering**

Midden- en kleinbedrijf

De cao geeft de werknemer recht op een jaarlijkse tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.

Kantoor Almelo

Deze tegemoetkoming behoort tot het loon voor de loonheffingen. De tabellen voor bijzondere beloningen zijn van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

**Datum**

29 november 2022

**Onze referentie**

TM221129-caogemeenten

### **Artikel 3.27 Eenmalige onkostenvergoeding 2021**

Volgens dit artikel heeft de werknemer, onder voorwaarden, recht op een eenmalige corona-onkostenvergoeding van € 300.

Voor de volledigheid merk ik op dat deze vergoeding, ondanks haar benaming, tot het loon voor de loonheffingen behoort.

### **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.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem of via een IKB. 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/>).

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.

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

**Midden- en kleinbedrijf**

Kantoor Almelo

**Datum**

29 november 2022

**Onze referentie**

TM221129-caogemeenten

## **Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof (zoals geldend in 2022)**

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

Aanspraken op vakantie- 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 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.

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 21.1.3 van het Handboek.

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 [centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/](http://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/>).

### **Artikel 6.11 Pensioenpremies en onbetaald Wazo-verlof**

Volgens het vierde lid van dit artikel blijft tijdens onbetaald Wazo-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 11.2.6 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**

29 november 2022

**Onze referentie**

TM221129-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 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.2 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,75% 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 5,50%. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2.1, 8.2.2 en 18.21 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 22.1.3 en 22.1.4 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 22.1.3 en 22.1.4 van het Handboek). Ook kan een loopbaanadvies mogelijk kwalificeren als een verstrekking op de werkplek waarvoor een nihilwaardering van toepassing is (zie paragraaf 22.2 van het Handboek). In geval van twijfel kan de werkgever, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met zijn inspecteur.

## Hoofdstuk 10 Uitkeringen

Midden- en kleinbedrijf

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.

Kantoor Almelo

**Datum**

29 november 2022

**Onze referentie**

TM221129-caogemeenten

Een aanvulling op een WW-uitkering is, als de dienstbetrekking beëindigd is, loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3 en 4.3 van het Handboek. De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw, bedraagt in deze situatie 6,75% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2022 is de AOW-leeftijd 66 jaar en zeven maanden. Ik verwijs naar de paragrafen 8.2 en 18.21 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 21.1.7 en 22.1.8 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 en, onder voorwaarden, 1/12 van het jaarbedrag van een keuzebudget. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

### 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**

**Midden- en kleinbedrijf**

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

Kantoor Almelo

**Datum**

29 november 2022

**Onze referentie**

TM221129-caogemeenten

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 die 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, onder voorwaarden, een nihilwaardering van toepassing. Een van deze voorwaarden is dat die kleding fiscaal als werkkleding kwalificeert.

Als voor de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding een nihilwaardering geldt, dan mag hij ook de reinigingskosten van die kleding onbelast vergoeden. Een vergoeding van deze kosten is in dat geval geen loon, maar een vergoeding voor intermediaire kosten.

Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

## **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 werknemer, 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, uitsluitend 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.