



**Grote ondernemingen**

Kantoor Arnhem

Kennisgroep cao

Groningensingel 21  
6835 EA Arnhem  
Postbus 9001  
6800 DB Arnhem  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Contactgegevens**

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

Betreft: Beoordeling cao Recreatie

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao Recreatie zoals deze voor de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

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 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 andere 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 enkele 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 e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

## **Rapportage beoordeling cao Recreatie**

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

### **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](https://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Daarnaast wordt in deze rapportage verwezen naar kennisgroepstandpunten. De kennisgroepstandpunten zijn te raadplegen op de website: [kennisgroepen.belastingdienst.nl](https://kennisgroepen.belastingdienst.nl). Ieder kennisgroepstandpunt heeft een uniek nummer. Via het zoekmenu op de website kunt u het desbetreffende standpunt raadplegen.

### **Artikel 1 Definities**

*In dit artikel worden diverse definities genoemd, waaronder een werkgever, een werknemer, een BBL-leerling en een stagiair.*

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.

### **Artikel 2 Uitzendkrachten**

*In dit artikel staat de inlenende werkgever zich dient ervan te verzekeren dat uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld een beloning conform cao Recreatie ontvangen.*

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 g-rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 13.6.1 en 13.6.5 van het Handboek.

### **Artikel 4 Verplichtingen werknemer**

*De werknemer die bij de uitvoering van de werkzaamheden schade veroorzaakt voor de werkgever is tegenover de werkgever niet aansprakelijk, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid.*

De betaling door de werknemer aan zijn werkgever van een schadevergoeding bij opzet of bewuste roekeloosheid vloeit voort uit het civiele recht en vormt geen negatief loon.

Als de werkgever geen gebruik maakt van zijn verhaalsmogelijkheden dan geniet de werknemer in beginsel een voordeel dat onderdeel uitmaakt van het loon voor de loonheffingen.

## **Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever**

*De werkgever draagt er zorg voor dat de omstandigheden waaronder wordt gewerkt optimaal veilig en gezond zijn. De werkgever voert een arbobeleid op basis van een op schrift gestelde risico-inventarisatie en evaluatie.*

*Tevens draagt de werkgever zorg voor een periodiek algemeen geneeskundig onderzoek (PAGO) van werknemers.*

*Daarnaast is de werkgever verplicht om aan de werknemer de noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken.*

*Tot slot, is in dit artikel een regeling opgenomen hoe een werkgever een stageplaats moet vormgeven en of er een minimale vergoeding moet worden betaald.*

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

### Arbovoorzieningen

Arbovoorzieningen 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 cafetarieregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek en het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:29 waarin nader wordt ingegaan op een PAGO en een PMO.

Onder voorwaarden is een nihilwaardering van toepassing op het arbeidsgezondheidskundig onderzoek. Ik verwijs eveneens naar het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:29.

### Werkkleding

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

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

### Stagiair

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/>).

## **Artikel 7 Indiensttreding**

*In dit artikel is onder andere opgenomen welke gegevens een schriftelijke arbeidsovereenkomst moet bevatten, zoals of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is afgesloten, of sprake is van een oproepovereenkomst.*

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.

## **Artikel 9 Leerlingen en praktijkopleiders MBO**

*In dit artikel is een regeling opgenomen hoe een werkgever de arbeidsverhouding met betrekking tot een leer-werkplek moet vormgeven.*

### BBL-leerling

De werkgever past de lage AWF-premie toe voor werknemers met een leerwerkovereenkomst op grond van de BBL. De leerwerkovereenkomst moet door de werkgever, de werknemer en de school zijn ondertekend, gedagtekend en opgenomen in de administratie van de werkgever. Bevat de praktijkovereenkomst, of op de daarmee samenhangende arbeidsovereenkomst van de BBL-werknemer, een uitzendbeding dan is vanaf 2023 de hoge AWF-premie van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

## **Artikel 10 Beëindiging dienstverband**

*Volgens lid 3 van dit artikel is de werkgever bij niet-tijdige aanzegging een vergoeding verschuldigd. Tevens is de werkgever in een aantal situaties gehouden om een transitievergoeding uit te betalen.*

Ik wijs voor de volledigheid op de bewaarplicht en de bewaartermijnen zoals die gelden voor de loonadministratie, zie de paragrafen 3.5 en 17.2 van het Handboek.

### Aanzegvergoeding

De aanzegvergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Ik verwijs naar paragraaf 4.3 van het Handboek. Ook als de werknemer de aanzegvergoeding niet claimt behoort deze, omdat ze vorderbaar en inbaar is, tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 9.2 van het Handboek.

### Transitievergoeding

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing als eindheffingsloon aanwijzen. De werkgever kan de eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van outplacement als eindheffingsloon aanwijzen als binnen de dienstbetrekking ook sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 22.1.3 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

### **Artikel 13 t/m 15 Overuren, vergoedingen, toeslagen, vervangende vrije tijd, urenadministratie**

*De werkgever compenseert overuren, het werken op zondagen (onder voorwaarde), feestdagen en nachtdiensten in de vorm van vrije tijd (compensatie-uren). Indien deze compensatie-uren niet binnen zes maanden worden gecompenseerd, zal de werkgever in beginsel overgaan tot uitbetaling ervan. Tot slot dient de werkgever een jubileumregeling te hebben.*

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

#### Overuren en werken op zondagen, feestdagen en nachtdiensten

Een vergoeding voor overwerk (het reguliere uurloon met de toeslag voor overwerk), het werken op zondagen, feestdagen en nachtdiensten behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Met betrekking tot overwerk geldt, dat de werkgever voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen mag toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 9.3.6 van het Handboek.

Als de werkgever overwerkuren of gewerkte uren op zondagen, feestdagen en nachtdiensten in vrije tijd compenseert, ontstaat er 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 de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 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.

Verder kan de wijze waarop de compensatie plaatsvindt, in tijd of geld, van invloed zijn op het aantal verloonde uren. Het aantal verloonde uren kan onder meer van invloed zijn op het lage inkomensvoordeel (LIV), het loonkostenvoordeel (LKV) of de herzieningsgrond voor de AWF-premie. Ik verwijs naar de paragrafen 7.2 en 7.3 en hoofdstuk 27 van het Handboek.

#### Jubileumregeling

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

Een gratificatie bij een 12,5-jarig of 50-jarig dienstverband 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 17 Jeugdige werknemers**

De werkgever past de lage AWF-premie toe voor werknemers die bij aanvang van het aangiftetijdvak jonger zijn dan 21 jaar en in dat aangiftetijdvak maximaal 48 verloonde uren (vierwekenaangifte) of 52 verloonde uren (maandaangifte) hebben. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

### **Artikel 20 Aanspraak op pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

### **Artikel 21 Vakantie**

*De werknemer heeft op jaarbasis aanspraak op 25 vakantiedagen bij een voltijds-dienstverband. Bij einde dienstverband betaalt de werkgever niet opgenomen vakantiedagen uit.*

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.

Een vergoeding wegens te weinig genoten vakantiedagen bij einde dienstverband 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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

### **Artikel 22 Buitengewoon verlof**

*De werknemer heeft in diverse situaties recht op buitengewoon verlof.*

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.

### **Artikel 23 Regelingen voor combineren van werk en zorg**

*Onder voorwaarden heeft een werknemer recht op kortdurend of langdurend zorgverlof, palliatief verlof, calamiteitenverlof, extra zwangerschapsverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof, ouderschapsverlof en geboorteverlof. Bij het geboorteverlof geldt aanvullend dat de werknemer de 30% loonderving kan compenseren door het inhalen van werkuren of door het inleveren van bovenwettelijke vakantiedagen of opgebouwde compensatietijd.*

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Het doorbetaalde loon tijdens dergelijk verlof behoort tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.3 van het Handboek.

Verder kan in de situatie waarin een werknemer de 30% loonderving compenseert met extra werkuren, sprake zijn van een herzieningssituatie voor de AWf-premie. Dit is het geval wanneer het aantal verloonde uren op kalenderjaarbasis van een werknemer met een parttime dienstverband (minder dan 35 uur per week) meer dan 30% meer bedraagt dan het aantal contracturen. Ik verwijs naar paragraaf 7.2 van het Handboek.

### **Artikel 24 Verlofsparen en duurzame inzetbaarheid**

*De werknemer heeft de mogelijkheid tot verlofsparen. Werknemers hebben vanaf het tweede tot en met het vijfde jaar van het dienstverband recht op één verlofspaardag per jaar. Vanaf het zesde jaar van het dienstverband heeft de werknemer recht op twee verlofspaardagen per jaar. Daarbij mag de werknemer maximaal één jaar aan verlofdagen opsparen.*

*Voor werknemers die op 1 april 2015 in dienst waren bij de werkgever en op dat moment 50 jaar oud waren of in 2015 50 jaar werden, gelden afwijkende regels.*

*Tot slot, zal de werkgever 40 maanden voor het bereiken van de AOW-leeftijd in gesprek gaan met zijn werknemer om samen te kijken of de werknemer eventueel gebruik wil maken van een regeling voor vervroegd uittreden (RVU).*

#### Verlofspaardagen

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

## RVU

Als een werknemer voortijdig stopt met – in voldoende mate – werken kan in fiscaal opzicht sprake zijn van een RVU. In geval van een RVU is de werkgever, naast de reguliere heffing, een pseudo-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/>.

### **Artikel 25 Vakantietoeslag**

*De werknemer heeft recht op 8% vakantietoeslag.*

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 26 Arbeidsongeschiktheid**

*Dit artikel bevat een regeling bij arbeidsongeschiktheid. Zo heeft de werknemer recht op loonbetaling bij 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.

Het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit (gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) en de aanvulling op de WAO- of WIA-uitkering behoren tot het loon uit respectievelijk tegenwoordige en vroegere dienstbetrekking.

Ik verwijs naar de paragrafen 1.2.3, 4.3, 4.4.3 en 9.6 van het Handboek.

Op de doorbetaling van het salaris bij volledige arbeidsongeschiktheid, het salaris dat betrekking heeft op de restcapaciteit 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 situaties 6,68%. Ik verwijs naar de paragraaf 8.2 van het Handboek.

Voor de werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt en de gevolgen voor de loonheffingen, verwijs ik naar paragraaf 18.21 van het Handboek.

### **Artikel 27 EHBO-cursus**

*Indien de werknemer op verzoek van de werkgever een cursus volgt voor het behalen van het EHBO-diploma of een bijscholingscursus worden de kosten hiervan vergoed door de werkgever.*

Het volgen van een EHBO-cursus, herhalingscursussen en bijscholing in verband met het EHBO-diploma zijn arbovoorzieningen. Arbovoorzieningen 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;

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

- 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 cafetarieregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Arnhem

**Datum**  
30 augustus 2023

**Onze referentie**  
23025-536

### **Artikel 28 Vakbondsfaciliteiten**

*Op verzoek kan de werknemer een deel van zijn brutoloon uitruilen tegen een netto vergoeding voor 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.

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/>).

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).

### **Artikel 29 Sociaal Fonds Recreatie**

*De werkgever houdt een bijdrage aan het Sociaal Fonds Recreatie in op het loon van de werknemer.*

Onder voorwaarden kan de verplichte werknemersbijdrage aan het Sociaal Fonds Recreatie als negatief loon in mindering worden gebracht op het brutoloon van de werknemer. Ik verwijs naar het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:8.

Voor het overige (zoals eventuele uitkeringen) heb ik het kader van het Sociaal Fonds Recreatie niet beoordeeld. Ik verwijs volledigheidshalve naar de paragrafen 11.2.5 en 21.2.2 van het Handboek.

### **Artikel 29a Deelname aan Stichting PAWW**

*De werkgever houdt de premie voor de Stichting PAWW in op het loon van de werknemer.*

De inhouding van de premie voor de Stichting PAWW is een aftrekpost voor alle loonheffingen (kolom 7 van de loonstaat) en komt dus in mindering op het brutoloon. Ik verwijs naar de paragrafen 9.1 en 11.2.6 van het Handboek.