



Vereniging Werkgevers in Zwembaden en  
Zwemscholen

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam  
Kennisgroep cao

Orlyplein 24  
Amsterdam  
Postbus 58944  
1040 EE Amsterdam  
[www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)

**Contactgegevens**

M:  
E:

**Datum**  
27 augustus 2024

**Onze referentie**  
24025-530

Betreft:  
Cao zwembaden, zwemscholen

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor zwembaden, zwemscholen zoals deze is overeengekomen voor de periode 1 januari 2023 tot en met 30 september 2024.

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 2024. 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 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 e-mail.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

### **Rapportage beoordeling cao voor zwembaden, zwemscholen 2023-2024**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2024, versie april 2024 (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 (zoekterm "cao-beoordelingen").

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
27 augustus 2024

**Onze referentie**  
24025-530

Daarnaast verwijs ik in deze rapportage 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 kunt u een standpunt aan de hand van dit nummer opzoeken.

#### **Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer**

Volgens lid 2 is de werknemer niet aansprakelijk voor de schade veroorzaakt bij de uitvoering van de werkzaamheden, tenzij 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 voert een arbobeleid waar een PAGO-onderzoek deel van uitmaakt.

Een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), zoals bedoeld in artikel 18 van de Arbowet, is gericht vrijgesteld. Voor meer informatie verwijs ik naar het Kennisgroepstandpunt KG:204:2022:29.

Volgens lid 5 is de werkgever verplicht om aan de werknemer de noodzakelijke werkkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen te verstrekken.

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. De werkgever kan dit onder voorwaarden aanwijzen als eindheffingsloon;
- 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. Voor een volledig overzicht van de voorwaarden verwijs ik naar paragraaf 22.2.4 van het Handboek, waarin ook een stroomschema is opgenomen.

Als de persoonlijke beschermingsmiddelen als arbovoorziening zijn te kwalificeren, geldt het volgende:

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 cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

Volgens lid 6 ontvangt de stagiair een bruto vergoeding per week bij een stage van 20 weken of meer.

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**

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

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 16** **All-in, salaris, leerlingen, deelnemers regionale arbeidsmarktprojecten, uitzend- en inleenkrachten**

Voor werknemers met een contract van maximaal 12 uur per week is het mogelijk een all-in-loon overeen te komen.

De werkgever moet all-in-loon anders verwerken in de loonaangifte dan een reguliere loonafspraken met een vakantiegeld en vakantie-uren. Ik verwijs naar de paragrafen 29.10 en 29.15 van het Handboek.

### **Artikel 18** **Toeslagen, vergoedingen of vervangende vrije tijd**

De werknemer ontvangt voor het werken op zon- en feestdagen en nachtdiensten een toeslag in de vorm van vrije tijd. In onderling overleg kan de toeslag ook in geld worden uitbetaald.

Aanspraken op compensatieverlof zijn vrijgesteld als zij aan het einde van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, recht geven op een aantal verlofdagen 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.

De toeslag voor werken op een zon- of feestdag en voor bijzondere diensten behoort tot het loon voor de loonheffingen.

De werknemer die buiten het voor hem geldende dienstrooster beschikbaar dient te zijn voor de werkgever of een bereikbaarheidsdienst heeft, heeft recht op een consignatievergoeding.

De consignatievergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Er kunnen regelingen worden opgesteld voor een tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer, een vergoeding voor telefoon en/of een kledingvergoeding.

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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
27 augustus 2024

**Onze referentie**  
24025-530

Woon-werkverkeer geldt als zakelijk reizen. De maximale gericht vrijgestelde vergoeding voor de kosten van zakelijke reizen bedraagt € 0,23 per kilometer, ongeacht het vervoermiddel. Dit betekent dat werkgevers elke zakelijke kilometer, dus ook elke kilometer voor woon-werkverkeer, met maximaal € 0,23 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.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
27 augustus 2024

**Onze referentie**  
24025-530

Vergoeding, verstrekking en terbeschikkingstelling van mobiele communicatiemiddelen is gericht vrijgesteld als dit voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de voorziening is naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking (noodzakelijkheids criterium);
- de werknemer moet de voorziening aan de werkgever teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking;
- de voorziening maakt geen onderdeel uit van een cafetariaregeling.

De kosten van een noodzakelijke voorziening komen in beginsel voor rekening van de werkgever. U kunt de gerichte vrijstelling voor noodzakelijke voorzieningen ook toepassen als de werknemer een netto eigen bijdrage voor privégebruik verschuldigd is. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.7 van het Handboek.

Het is mogelijk dat de werkgever een vergoeding van mobiele communicatiemiddelen vormgeeft in een vaste kostenvergoeding. Voor de algemene fiscale voorwaarden voor vaste kostenvergoedingen verwijs ik naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

Voor de kledingvergoeding verwijs ik naar hetgeen ik heb verwoord bij artikel 5.

De werkgever hanteert een jubileumregeling voor de werknemers.

Een eenmalige gratificatie bij het bereiken van een diensttijd van ten minste 25 of 40 jaar is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De werkgever kan de werknemer zo'n gratificatie geven na ten minste 25 dienstjaren en opnieuw na ten minste 40 dienstjaren. Ik verwijs naar paragraaf 21.2.1 van het Handboek.

## **Artikel 21 Buitengewoon verlof**

Op grond van het tweede lid heeft de werknemer in bepaalde situaties recht op verlof met behoud van loon.

Aanspraken op geclausuleerd verlof behoren niet tot het loon voor de loonheffingen. Buitengewoon verlof geldt, net als calamiteitenverlof, 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.

In lid 3 is een regeling opgenomen in geval van invoering van een tijdelijke werktijdverkorting door de werkgever.

Als het UWV de WW-uitkering in het geval van werktijdverkorting aan de werkgever betaalt, dient de werkgever ook de verlonde uren in te vullen in de loonaangifte. Ik verwijs naar het memo verlonde uren op de site van de Belastingdienst.

Als de werkgever wegens onbetaald verlof de loonbetaling staakt, eindigt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 7.7.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

Als de werkgever een uitkering wegens geboorteverlof aan een werknemer doorbetaalt, is sprake van een werkgeversbetaling. Voor werkgeversbetalingen verwijs ik naar de paragrafen 4.4.3 en 9.6.2 van het Handboek.

**Grote ondernemingen**  
Kantoor Amsterdam

**Datum**  
27 augustus 2024

**Onze referentie**  
24025-530

## **Artikel 22 Scholing**

De werkgever vergoedt de cursuskosten voor het behalen van een EHBO-diploma, BHV-diploma/certificaat of een EHBO/BHV-bijscholingscursus.

Een dergelijke cursus kan gekwalificeerd worden als een arbovoorziening. 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 cafetariaregelingen.

Ik verwijs naar paragraaf 22.1.9 van het Handboek.

## **Artikel 25 Aanspraak op pensioen**

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

## **Artikel 26 Arbeidsongeschiktheid**

Dit onderdeel bevat een regeling bij ziekte.

Ziektewetuitkeringen die de werkgever bij ziekte of zwangerschap doorbetaalt, met uitzondering van de Ziektewetuitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoren, zolang de dienstbetrekking duurt tot een maximum van 104 weken, tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Uitkeringen die een werknemer daarna ontvangt behoren tot het loon uit vroegere dienstbetrekking.

## **Artikel 27 Vrijwilligers**

De werkgever kan gebruik maken van vrijwilligers.

De werkgever kan onder voorwaarden gebruik maken van de vrijwilligersregeling. De vrijwilligersregeling kan alleen worden toegepast door een organisatie die niet is onderworpen aan de vennootschapsbelasting of daarvan is vrijgesteld, een algemeen nut beogende instelling of een sportorganisatie. De vrijwilliger doet de werkzaamheden niet bij wijze van beroep. Als aan alle voorwaarden is voldaan kan de werkgever de vrijwilliger vergoedingen en verstrekkingen geven met een gezamenlijke waarde van maximaal € 210 per maand en maximaal € 2.100 per kalenderjaar. Ik verwijs naar paragraaf 18.20 van het Handboek.

## **Artikel 28 Vakbondsfaciliteiten**

De werknemer kan de vakbondscontributie laten inhouden op zijn salaris.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als eindheffingsloon.