



ActiZ

Grote ondernemingen

Kantoor Amsterdam

Kennisgroep cao

Kingsfordweg 1
1043 GN Amsterdam
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam
www.belastingdienst.nl

Contactgegevens

T:
M:
E:

Datum
6 september 2023

Onze referentie
23025-544

Betreft:

Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2022/2023

Geachte heer, mevrouw,

Via internet heb ik kennisgenomen van de cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg zoals deze voor de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023 is overeengekomen.

Deze cao, versie juni 2023, 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 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 Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2022-2023

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.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
6 september 2023

Onze referentie
23025-544

2.1 De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.

Een arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan.

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.

3.8 Meer-uren

Meer-uren zijn uren die de werknemer meer heeft gewerkt dan is afgesproken in de arbeidsovereenkomst, maar minder dan de arbeidsduur op kalenderbasis bij een fulltime dienstverband. Meer-uren kunnen worden uitbetaald of in tijd worden gecompenseerd.

De vergoeding voor meer-uren behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de werkgever de meer-uren 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.

3.9 Overwerk

Er is sprake van overwerk als de werknemer op kalenderjaarbasis meer werkt dan het aantal uren dat gewerkt wordt bij een fulltime dienstverband. De werknemer kan er voor kiezen om het overwerk en de extra vergoeding te laten uitbetalen of in tijd te laten compenseren.

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 het overwerk en de toeslag in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Ik verwijs naar de toelichting bij artikel 3.8.

4.2.9 Vergoeding stagiairs en coassistenten

Onder voorwaarden ontvangt een stagiair een vergoeding per maand voor gemaakte onkosten.

Coassistenten hebben recht op een onkostenvergoeding van € 100 netto voor gemaakte onkosten.

Als een stagiair of coassistent 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/>).

De in dit artikel genoemde vaste kostenvergoedingen hebben, volgens de cao-tekst, betrekking op reiskosten, kosten van levensonderhoud en kosten van huisvesting en behoren in beginsel tot het loon voor de loonheffingen. De benaming "kostenvergoeding" betekent niet dat fiscaal sprake is van een gericht vrijgestelde vergoeding. Voor vaste kostenvergoedingen gelden fiscaal diverse aanvullende voorwaarden. Ik verwijs naar paragraaf 4.6.1 van het Handboek.

4.2.11 Eindejaarsuitkering

De werknemer ontvangt in november een eindejaarsuitkering.

De eindejaarsuitkering 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.

4.2.12 Vakantiegeld

De werknemer ontvangt in de maand mei of in periode 5 vakantiegeld. Het is mogelijk om het vakantiegeld in twee termijnen te laten uitbetalen.

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.

4.3.1/4.3.2 Bereikbaarheids- of consignatiediensten/Slaap- of aanwezigheidsdiensten

De werknemer ontvangt een vaste uurvergoeding voor een bereikbaarheids- of consignatiedienst en slaap- of aanwezigheidsdienst. Over de oproeptijd ontvangt de werknemer een toeslag en eventueel een onregelmatigheidstoeslag.

De genoemde vergoedingen behoren tot het loon voor de loonheffingen.

4.4 Vergoeding onregelmatig werken

Voor het werken op onregelmatige tijden ontvangt de werknemer een extra toeslag.

De onregelmatigheidstoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

4.5 De vergoeding van reiskosten

De artikelen 4.5.1, 4.5.2 en 4.5.3 geven recht op

- een vergoeding voor woon-werkverkeer,
- een vergoeding voor reizen naar, van en tussen cliënten/locaties en
- een vergoeding voor dienstreizen.

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.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
6 september 2023

Onze referentie
23025-544

Vergoedingen voor reiskosten die de werkgever naast de € 0,21 per kilometer betaalt, zijn loon, zoals vergoedingen voor parkeer- en tolgelden, voor (extra) afschrijving en slijtage van de auto, voor extra brandstofverbruik door een aanhangwagen of voor schade aan de auto.

De werkgever kan de werkelijke kosten voor vervoer per veerpont vergoeden als dit vervoer openbaar vervoer is. Is het vervoer per veer geen openbaar vervoer, dan is de vergoeding loon.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
6 september 2023

Onze referentie
23025-544

Hoofdstuk 23 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten.

4.6 Gratificatieregelingen

De werkgever treft een eigen regeling jubileumgratificatie voor tenminste een dienstverband van 12,5, 25 en 40 jaar en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

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 dienstverband van 12,5 jaar en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd 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.

4.7 Uitkering bij overlijden

Als de werknemer overlijdt, verstrekt de werkgever aan zijn nabestaanden een uitkering ter hoogte van drie maandsalarissen.

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.

5.2 Scholing en ontwikkeling

De werkgever vergoedt de functiegerichte en verplicht gestelde scholing volledig in tijd en geld.

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.

5.4 Vergoeding kosten (her)registratie op grond van Wet BIG

De werkgever vergoedt alle noodzakelijke kosten voor de verplichte (her)registratie op grond van de Wet BIG.

Vergoeding van de kosten van inschrijving in een beroepsregister is gericht vrijgesteld als de registratie wettelijk is voorgeschreven of als de beroepsgroep de registratie eist voor het veiligstellen en bewaken van kwaliteitsnormen. Vergoeding van kosten van een niet verplichte inschrijving in een register is slechts gericht vrijgesteld als de beroepsvereniging de kwaliteit van het werk van haar leden voldoende waarborgt. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

6.4 BalansBudget

BalansBudget is een regeling voor verlofsparen.

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.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

6.5/6.6 Verlof op grond van de Wet arbeid en zorg/bijzondere gebeurtenissen

Datum
6 september 2023

Onder voorwaarden is het mogelijk om (on)betaald verlof op te nemen in verband met omstandigheden als bedoeld in de Wet arbeid en zorg.

Onze referentie
23025-544

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.

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 7.6.2 respectievelijk 9.3.4 van het Handboek.

7.2 Regelingen bij ziekte en langdurige arbeidsongeschiktheid

Dit artikel bevat een regeling bij 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 6,68% 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.

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

7.2.5 t/m 7.2.9 Verzekering (en premie)/WGA-hiaatverzekering

De werkgever is verplicht om de werknemer een verzekering als inkomensaanvulling op de WW-uitkering aan te bieden en een WGA-hiaatverzekering.

De aanspraak op een WGA-uitkering is vrijgesteld, de WGA-uitkering zelf is belast. Hetzelfde geldt, onder voorwaarden, voor de aanspraak op een aanvulling op de WGA-uitkering. Ik verwijs naar paragraaf 21.1.4 van het Handboek.

Als de werkgever de WGA-premie (WGA-vast en WGA-flex) Werkhervattingskas gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij de verhaalde premie inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 7.5.9 van het Handboek.

Als de werkgever de premie voor de aanvulling op de WGA-uitkering op de werknemer verhaalt mag hij die premie, onder voorwaarden, op het brutoloon in mindering brengen (zie eveneens paragraaf 21.1.4 van het Handboek).

Voor wat betreft de inkomensaanvullende WW-verzekering het volgende. Niet duidelijk is of het hier een aanspraak in fiscale zin betreft. Dit is mede afhankelijk van de exacte vormgeving van de eventuele regeling. 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 21.1.4 van het Handboek.

7.3 Op weg naar je pensioen

Vanaf 60 jaar kan de werknemer zijn BalansBudget inzetten om tot minimaal 50% van de overeengekomen contracturen te gaan werken, dit wordt de LandingsBaan genoemd.

Daarnaast heeft de werknemer de mogelijkheid om na 45 jaar werken in de zorg, onder voorwaarden, vervroegd uit te treden. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer een uitkering van de werkgever. Als de werknemer gebruik maakt van deze regeling, dan eindigt de arbeidsovereenkomst uiterlijk 31 december 2025. Het recht op de uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de voormalige werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

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/. 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/>).

In het geval dat sprake is van een RVU kan de tijdelijke RVU-drempelvrijstelling worden toegepast. Dat betekent dat de pseudo-eindheffing van 52% tijdelijk en onder voorwaarden achterwege blijft. Voor meer informatie verwijs ik naar paragraaf 21.3.1.1 en Deel 3 Bijlagen Voorbeelden RVU-drempelvrijstelling van het Handboek.

7.4 De pensioenregeling

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

8.3 Vergoeding Bedrijfshulpverlening

De werknemer die naast zijn reguliere functie als bedrijfshulpverlener fungeert, kan in aanmerking komen voor een netto vergoeding van € 25 of € 50 per maand.

De vergoeding aan de bedrijfshulpverlener behoort tot het loon voor de loonheffingen.

9.2.3 Transitievergoeding

Onder voorwaarden heeft de werknemer recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst eindigt.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever kan de 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 22.1.3 van het Handboek.

Bijlage 2 Algemene bepalingen, definities en werkingsfeer

Artikel 1.1 Definities

De cao bevat een definitie van de begrippen werkgever en medewerker.

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.

Bijlage 7 Overgangsregelingen en garantiebepalingen

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
6 september 2023

Onze referentie
23025-544

Artikel 9 Ziektekostenregeling IZZ

De (voormalige) werknemer kan onder voorwaarden deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ. De (voormalige) werknemer en de leden van zijn gezin hebben aanspraak op een tegemoetkoming van de werkgever in de door hem gemaakte premiekosten van het pakket IZZ Zorg voor de Zorg.

Als een werkgever (een deel van) de premie van de ziektekostenverzekering vergoedt, behoort deze vergoeding tot het loon. Daarbij maakt het niet uit of de werkgever de vergoeding rechtstreeks aan de ziektekostenverzekeraar of aan de werknemer betaalt.

Grote ondernemingen
Kantoor Amsterdam

Datum
6 september 2023

Onze referentie
23025-544