

Belastingdienst

Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Secretariaat Sociaal Partners CAO VVT
Postbus 8258
3503 RG UTRECHT

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

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

Datum

6 september 2018

Team

Arbeid en Dienstverlening

Uw kenmerk

Onze referentie

TM180906-caoVVT

Betreft:

Beoordeling CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg op fiscale aspecten

Geachte mevrouw,

Via internet heb ik kennis genomen van de CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (hierna: VVT) zoals deze voor de periode van 1 april 2018 tot 1 januari 2019 overeen is gekomen.

Bepalingen van 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 2018. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovengenoemd doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep cao

Bijlage, beoordeling CAO VVT 2018 op fiscale aspecten

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 juli 2018 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek raadplegen op belastingdienst.nl. Hier staan ook een downloadversie en de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

6 september 2018

Onze referentie

TM180806-caoVVT

Artikel 1.1 Vakantiekracht en uurdocent

Voor de toepassing van de cao gelden de vakantiekracht en de uurdocent niet als werknemer.

Voor de volledigheid merk ik op dat de Wet op de loonbelasting 1964 een ruime(re) omschrijving van het begrip werknemer kent. Vakantiekrachten en uurdocenten, zeker in een meer reguliere onderwijssituatie, zullen voor deze wet al snel als werknemer kwalificeren. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 van het Handboek.

Artikel 1.2 Ondernemend werknemerschap

Dit artikel biedt de werkgever en de ondernemend werknemer de mogelijkheid om voor een aantal artikelen ontheffing van de cao te krijgen.

De regels van de loonheffingen zijn ook op de ondernemend werknemer van toepassing.

Artikel 3.12 Pensioen

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 3.13 Gratificatie specifiek voor Verpleeg- en Verzorgingshuizen

Dit artikel geeft de werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest recht op een jubileumgratificatie van:

- een kwart van het bruto maandsalaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
- een half bruto maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
- een heel bruto maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar.

Tevens geeft het artikel recht op een gratificatie van een half bruto maandsalaris indien aan de werknemer AOW wordt toegekend.

De cao bevat de volgende rekenvoorschriften:

- het maandsalaris wordt naar evenredigheid verhoogd of verlaagd als de overeengekomen arbeidsduur tijdens de relevante dienstjaren is gewijzigd;
- voor de werknemer die op 31 december 2000 in dienst was bij een verzorgingshuis en nog steeds in dienst is bij dezelfde werkgever, tellen de dienstjaren mee die hij daarvoor onafgebroken bij verschillende verzorgingshuizen heeft doorgebracht.

Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. De door de cao voorgeschreven (her)berekening van het salaris wegens wijziging(en) van de contractuele arbeidsduur kan tot een gedeeltelijk te belasten gratificatie leiden. Ik verwijs naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek. 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

gebruikelijk is, kan de werkgever ook de diensttijd meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern.

De gratificatie bij een diensttijd van 12,5 jaar en bij toekenning van de AOW behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de witte tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

6 september 2018

Onze referentie

TM180806-caoVVT

Artikel 3.14 Gratificatie specifiek voor Thuiszorgorganisaties

Dit artikel geeft de werknemer die, met of zonder onderbreking, in dienst is geweest van één of meer thuiszorgorganisaties die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, recht op een jubileumgratificatie van:

- een half bruto maandsalaris bij een dienstverband van 25 jaar;
- een heel bruto maandsalaris bij een dienstverband van 40 jaar;
- een heel bruto maandsalaris bij een dienstverband van 50 jaar

Daarbij telt ook het dienstverband mee in de sector gezinsverzorging bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de CAO Welzijn viel.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 3.13 van de cao.

Een gratificatie bij een dienstverband van 50 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 3.15 Aanbod schikking

Volgens dit artikel ontvangt de werknemer die in het verleden geen onregelmatigheidstoeslag over zijn vakantie-uren heeft ontvangen, onder voorwaarden, een schikkingsbedrag.

Dit bedrag hoort tot het loon voor de loonheffingen, waarbij de witte tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing zijn. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 3.18 Zakgeld en stagevergoeding leerlingen

Volgens dit artikel ontvangen de leerling-verpleegkundige en de leerling-verzorgende(-IG) tijdens de voorbereidende periode, onder voorwaarden, een bruto zakgeld. Stagiairs die bepaalde opleidingen volgen ontvangen, onder voorwaarden, een stagevergoeding.

In fiscaal opzicht geldt dat de verpleegkundige en de verzorgende in opleiding hun werkzaamheden in een (fictieve) dienstbetrekking verrichten. Eventueel zakgeld behoort tot het loon voor de loonheffingen.

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 tevens naar het besluit van 14 december 2010, nr. DGB2010/2202M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0029134/>).

Artikel 5.15 Schadevergoeding bij verschoven diensten

Volgens dit artikel kan de werkgever, als dat in het belang van de instelling dringend nodig is, werktijden verschuiven. Als de werknemer daardoor schade lijdt, moet de werkgever die vergoeden.

In voorkomende gevallen hoort een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot het loon. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen afstemmen met zijn inspecteur.

Artikel 6.4 Schadevergoeding bij wijziging vakantie

Het vierde lid van dit artikel geeft de werknemer die een vakantie moet wijzigen, onder voorwaarden, recht op een schadevergoeding.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 5.15 van de cao.

Artikel 6.13 Premies tijdens onbetaald verlof

Het eerste lid van dit artikel bevat als hoofdregel dat de werkgever de over een periode van onbetaald verlof ten laste van hem komende premies op de werknemer kan verhalen. Volgens het tweede tot en met vierde lid geldt deze hoofdregel, onder voorwaarden, niet voor de pensioenpremie en evenmin voor de bijdrage van de werkgever in de door de werknemer verschuldigde premie ziektekostenverzekering. Het vijfde lid bevat een terugbetalingsverplichting. Als de werknemer zijn dienstverband binnen zes maanden na het afloop van het onbetaald verlof eindigt moet hij de in de vorige zin bedoelde premies aan zijn werkgever terugbetalen.

Pensioenpremie

Voor zover een werkgever aan een werknemer een deel van de door de werknemer bij vrijwillige voortzetting zelf te betalen pensioenpremie vergoedt, behoort deze vergoeding tot het loon.

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 (zie paragraaf 9.2.6 van het Handboek).

Ziektekostenverzekering

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.

Terugbetalingsverplichting

Terugbetaling van een vrijgestelde vergoeding leidt niet tot negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.10 van het Handboek.

Hoofdstuk 7 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Dit hoofdstuk opent voor de werknemer de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden tegen elkaar uit te ruilen. De werkgever moet daarvoor een meerkeuzesysteem inrichten. Een vergoeding voor vakbondscontributie maakt daarvan deel uit.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

6 september 2018

Onze referentie

TM180806-caoVVT

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een meerkeuzesysteem. 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 naar het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Vakbondscontributie

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

Artt. 8.1 en 8.9 Loon bij ziekte/arbeidsongeschiktheid

Dit artikel regelt het recht van de werknemer op bovenwettelijke uitkeringen bij ziekte of arbeidsongeschiktheid in de eerste twee ziektejaren.

Deze rechten als zodanig zijn vrijgesteld en behoren niet tot het loon. Eventuele aanvullingen of doorbetalingen vormen (wel) loon voor de loonheffingen. De werkgever gebruikt de witte tabel, gedurende maximaal 24 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

Artikel 9.1 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer voor de werknemer die werkzaam is op een vaste door de werkgever aangegeven locatie.

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.

Artikel 9.2 Vergoeding reiskosten naar cliënten in de wijk

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding voor reiskosten voor de

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

6 september 2018

Onze referentie

TM180806-caoVVT

werknemer die rechtstreeks vanaf zijn woning naar cliënten in de wijk reist.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 9.1 van de cao.

Artikel 9.3 Vergoeding reiskosten vanaf de vaste locatie

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding voor reiskosten voor de werknemer die vanaf zijn vaste locatie naar cliënten of andere locaties reist.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 9.1 van de cao.

Artikel 9.4 Vergoeding reis- en verblijfkosten voor incidentele dienstreizen

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding voor incidentele reis- en verblijfkosten wegens een dienstreis.

Voor wat betreft de reiskosten verwijs ik naar de fiscale aspecten bij artikel 9.1 van de cao.

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 9.5 Uitkering bij overlijden

Als de werknemer overlijdt, verstrekt de werkgever aan zijn nabestaanden, of eventueel aan anderen, een overlijdensuitkering.

Voor de 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 omstandigheid dat ook anderen dan de partner of de (pleeg)kinderen van de overledene de overlijdensuitkering kunnen ontvangen, 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/Directie Vaktechniek Belastingen/Team Brieven en beleidsbesluiten, Postbus 20201, 2500 EE Den Haag).

Artikel 9.6 Vergoeding van herregistratie

Dit artikel geeft de werknemers die werkzaam zijn in de functie van sociaal-geneeskundige of van specialist ouderengeneeskunde recht op vergoeding van kosten van noodzakelijke scholing en intercollegiale toetsing wegens verplichte herregistratie.

De werkgever kan de vergoeding voor kosten van deze scholing geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 20.1.3 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kantoor Almelo

Datum

6 september 2018

Onze referentie

TM180806-caoVVT

Artikel 9.7 Transitievergoeding (vanaf 1 januari 2017)

Midden- en kleinbedrijf

Dit artikel regelt het recht op een transitievergoeding.

Kantoor Almelo

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.

Datum

6 september 2018

Onze referentie

TM180806-caoVVT