



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

Secretariaat Sociaal Partners cao VVT  
T.a.v.  
Postbus 8258  
3503 RG UTRECHT

**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**

06

**E-mailadres**

**Datum**

15 januari 2021

**Betreft:**

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

**Onze referentie**

TM20210115-caoVVT

Geachte

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao voor de Verpleeg-,  
Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg, zoals deze voor de periode  
van 1 juli 2019 tot en met 31 augustus 2021 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. 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 2020. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de  
hoogte te stellen.

Bij deze beoordeling heb ik geen rekening gehouden met de bijzondere maatregelen  
in verband met de coronacrisis. Ik verwijs u hiervoor naar de website van de  
Belastingdienst  
(zie <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/coronavirus>).

Mogelijk stelt u prijs op een (mondelijke) toelichting op deze beoordeling of heeft u  
andere vragen over fiscale aspecten van al dan niet in de beoordeling genoemde  
cao-bepalingen. Over circa twee weken neem ik telefonisch contact met u op.  
We kunnen dan eventueel een afspraak maken voor een (telefonische) bespreking.

Als u naar aanleiding van deze brief vragen of opmerkingen heeft kunt u mij bereiken via 06 of per mail.

Hoogachtend,  
namens de inspecteur

Belastingdienst/Kennisgroep CAO

Door de coronacrisis ontbreekt mijn handtekening en verstuur ik deze brief uitsluitend per mail naar het Secretariaat Sociaal Partners cao VVT.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**  
15 januari 2021

**Onze referentie**  
TM20210115-caoVVT

## **Bijlage, beoordeling Cao voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg 2019-2021**

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep CAO  
Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2020, uitgave 1 januari 2020 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl). Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

**Datum**  
15 januari 2021

**Onze referentie**  
TM20210115-caoVVT

### **Artikel 1.1 Definities vakantiekrachten uurdocent**

Voor de toepassing van de cao gelden de vakantiekraft 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. Vakantiekraften 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.

Voor sommige arbeidsverhoudingen gelden bijzondere regels. Bijvoorbeeld voor vakantiekraften mag de werkgever, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling toepassen (zie paragraaf 16.16 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 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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

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. 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 u hierbij een bestendige gedragslijn hebt, de werknemer de vrijstelling nog niet eerder genoot en u dit desgevraagd aannemelijk maakt.

**Datum**  
15 januari 2021  
**Onze referentie**  
TM20210115-caoVVT

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 paragrafen 19.2.1 en 7.3.6 van het Handboek.

#### **Artikel 3.14 Gratificatie voor Thuisorganisaties**

Dit artikel geeft de werknemer die, met of zonder onderbreking, in dienst is geweest van een 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 3.18 (tekst vanaf 2020) Stagevergoeding**

Dit artikel geeft stagiairs, onder voorwaarden, recht op een stagevergoeding van € 410,40 per maand voor kosten zoals reiskosten, kosten van levensonderhoud en kosten van huisvesting.

Als een stagiair voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die niet uitsluitend bestaat uit het ontvangen van onderricht of uit een vergoeding van de werkelijke kosten, 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.

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 5.15 Schadevergoeding bij verschoven diensten**

Volgens dit artikel kan de werkgever, onder bijzondere omstandigheden, eerder vastgestelde werktijden verschuiven. Als de werknemer daardoor schade lijdt, moet de werkgever die vergoeden.

In voorkomende gevallen is een dergelijke schadevergoeding mogelijk

vrijgesteld. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitend vragen aan zijn inspecteur.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kenniscgroep CAO  
Kantoor Almelo

#### **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.

**Datum**

15 januari 2021

**Onze referentie**

TM20210115-caoVVT

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.

##### Pensioenverzekering

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 pensioenpremie 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 (niet als loon aangemerkte) pensioenpremie leidt niet tot negatief loon. Terugbetaling van (als loon aangemerkte) premies ziektekostenverzekering leidt mogelijk wel tot negatief loon. Ik verwijs naar paragraaf 4.9 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.

##### Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

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/>).

#### 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 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.

**Midden- en kleinbedrijf**

Kennisgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

15 januari 2021

**Onze referentie**

TM20210115-caoVVT

### **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.

### **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.

### **Artikel 9.7 Transitievergoeding (vanaf 1 januari 2017)**

Dit artikel regelt het recht op een transitievergoeding.

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.

**Midden- en kleinbedrijf**  
Kennissgroep CAO  
Kantoor Almelo

**Datum**

15 januari 2021

**Onze referentie**

TM20210115-caoVVT