



Belastingdienst, Postbus 5105, 7600 GL Almelo

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

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

Geachte ,

Via internet heb ik kennisgenomen van de Cao voor de Verpleeg-,
Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg, zoals deze voor de periode
van 1 september 2021 tot en met 31 december 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 2021. 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 (mondelinge) 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.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

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

Doorkiesnummer

06

E-mailadres

Datum

15 november 2021

Onze referentie

TM20211115-caoVVT



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 Corona-crisis 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 november 2021

Onze referentie
TM20211115-caoVVT



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

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2021, uitgave oktober 2021 (hierna: Handboek). U kunt de meest actuele versie van het Handboek downloaden van belastingdienst.nl. Hier staan ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen.

Datum
15 november 2021

Onze referentie
TM20211115-caoVVT

Artikel 1.1 Definities 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.

Voor sommige arbeidsverhoudingen gelden bijzondere regels. Bijvoorbeeld voor vakantiekrachten mag de werkgever, onder voorwaarden, de studenten- en scholierenregeling toepassen (zie paragraaf 18.16 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
Kennisgroep 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 november 2021

Onze referentie
TM20211115-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 21.2.1 en 9.3.6 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 Stagevergoeding

Dit artikel geeft stagiairs, onder voorwaarden, recht op een stagevergoeding van € 416,15 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.

De stagevergoeding behoort tot het loon voor de loonheffingen. 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

Datum
15 november 2021

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

Onze referentie
TM20211115-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

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 11.2.6 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 6A Balansbudget

Dit hoofdstuk opent voor de werknemer de mogelijkheid om vanaf 1 september 2021, binnen de daartoe geldende fiscale grenzen, tijd te sparen en, onder voorwaarden, te ontsparen om een betere werk-privébalans te krijgen.

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 de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 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.



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/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op dat de beoordeling van een vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

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 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0041781/>).

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 9.3.2 van het Handboek.

Midden- en kleinbedrijf

Kennisgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum

15 november 2021

Onze referentie

TM20211115-caoVVT



Hoofdstuk 8A Vervroegd uittreden na 45 jaar

De regeling om vervroegd uit te treden heb ik niet beoordeeld.

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 23 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.

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 22.1.1 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 21.1.7 en 21.1.8 van het

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

Datum
15 november 2021

Onze referentie
TM20211115-caoVVT



Handboek. In deze paragrafen staan uitvoerig de gevolgen beschreven van een aantal te onderscheiden situaties.

Midden- en kleinbedrijf
Kenniscgroep CAO
Kantoor Almelo

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.

Datum
15 november 2021

Onze referentie
TM20211115-caoVVT

De werkgever kan de vergoeding voor kosten van deze scholing geheel of gedeeltelijk aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 22.1.3 van het Handboek.

Artikel 9.7 Transitievergoeding

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 22.1.3 van het Handboek.