

Postbus 5105

7600 GL ALMELO

Telefoon 0800 - 0543

Secretariaat Sociaal Partners CAO VVT

Kennisgroep CAO

Postbus 8258

3503 RG UTRECHT

Datum  
12 mei 2017

Uw kenmerk

Kenmerk  
TM170512-caoVVT

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

Geachte mevrouw Velt en geachte heer Rog,

Via internet heb ik kennisgenomen van de CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (hierna: VVT), zoals deze voor de periode van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2018 overeen is gekomen.

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 cao en naar de wet- en regelgeving zoals die gelden per 1 januari 2017 .

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. Indien 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 2016-2018 op fiscale aspecten**

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2017, uitgave april 2017 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) (zoekterm "cao-beoordelingen").

### **Artikel 1.1 Vakantiekraft en uurdocent**

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

De regels van de loonheffingen zijn van toepassing op alle arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking zijn aan te merken. Dus, onder meer, ook op de arbeidsovereenkomsten met vakantiekraften en met uurdocenten. Ik verwijs naar hoofdstuk 1 en paragraaf 16.16 van het Handboek.

### **Artikel 1.2 Ondernemend werknemerschap**

Het vierde lid van dit artikel biedt de werkgever en de ondernemend werknemer de mogelijkheid om voor een aantal artikelen ontheffing tot het toepassen 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.

De cao bevat daarbij 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.

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

Een gratificatie bij een dienstverband van 12,5 jaar behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek. Een gratificatie bij een 25- en 40-jarig dienstverband is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Voor de fiscaal voorgeschreven berekening van het in aanmerking te nemen loon verwijs ik naar paragraaf 19.2.1 van het Handboek. Voor het bepalen van de dienstitijd 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 dienstitijd meetellen die is doorgebracht bij werkgevers die onder dezelfde cao vallen of deel uitmaken van hetzelfde concern.

**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 tenzij de werkgever de vrijstelling die behoort bij een diensttijd van 25 of 40 jaar niet heeft gebruikt. Ik verwijs naar onderdeel 2.3 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>). Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

**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 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 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.

In voorkomende gevallen behoort een dergelijke schadevergoeding mogelijk niet tot het loon. De werkgever kan, eventueel onder verwijzing naar deze brief, in concrete gevallen uitsluitel vragen aan de voor hem bevoegde inspecteur.

**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

Bij de bepaling van het loon voor de loonheffingen mag de werkgever de van de werknemer ingehouden pensioenpremie, onder voorwaarden, als aftrekpost behandelen. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.6 van het Handboek.

Premie ziektekostenverzekering

De eventuele bijdrage van de werkgever in de door de werknemer verschuldigde premie ziektekostenverzekering behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als de werknemer die premie later moet terugbetalen is de terugbetaling 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 hiertoe, in overleg met de Ondernemingsraad, een meerkeuzesysteem inrichten. De cao-partijen bevelen aan om in dit systeem, met inachtneming van de fiscale grenzen van de werkkostenregeling, een vergoeding voor vakbondscontributie op nemen.

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 situatie waarin sprake is van een wijziging van de overeengekomen beloning duidelijk te kunnen onderscheiden van de situatie dat sprake is van besteding van (al genoten) loon. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De wijziging van de arbeidsbeloning dienen werkgever en werknemer te beschouwen en duidelijk vast te leggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als werkgevers en werknemers hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als sprake is van het besteden van loon, 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 15 juli 2016, nr. BLKB2016/765M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0038370/>).

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 tevens tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M, <http://wetten.overheid.nl/BWBR0037190>.

De vergoeding voor de contributie van een vakbond – al dan niet binnen een meerkeuzesysteem - behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan deze vergoeding eventueel aanwijzen als

eindheffingsloon.

### **Artikelen 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.

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 1.1.3, 4.3, 4.4.3 en 7.6 van het Handboek.

Voor de loonheffing is zowel op het salaris als op de aanvulling de witte tabel van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.2 van het Handboek.

De werkgeversheffing Zvw of de bijdrage Zvw ter zake van de aanvulling bedraagt 6,65% voor werknemers tot de AOW-leeftijd. In 2017 is de AOW-leeftijd 65 jaar plus negen maanden. Ik verwijs naar paragraaf 6.2 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.

De 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. Uitzondering daarop zijn reiskosten met het 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 Tegemoetkoming voor reizen van huis naar cliënten in de wijk**

Dit artikel regelt het recht op een vergoeding voor reiskosten voor de werknemer die rechtstreeks vanaf zijn woning naar cliënt(en) in de wijk reist.

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

### **Artikel 9.3 Vergoeding voor reizen vanaf de vaste locatie naar andere locaties of naar Cliënten**

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.

Kenmerk  
TM170512-caovvt

**Artikel 9.5                    Uitkering bij overlijden**

Dit artikel geeft de nabestaanden van de overleden werknemer recht op 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, waarbij onder meer is bepaald dat de werkgever op deze vergoeding kosten in mindering mag brengen:

- wegens maatregelen in verband met het eindigen van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van de werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid; en/of
- verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer, die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

De daadwerkelijk genoten transitievergoeding behoort tot het loon en kwalificeert als loon uit vroegere dienstbetrekking. De transitie- en inzetbaarheidskosten die de werkgever mag verrekenen bij de vaststelling en toekenning van de transitievergoeding zien op vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemer. Op het genietingsmoment van deze vergoedingen en verstrekkingen moet de werkgever beoordelen of sprake is van loon of dat een vrijstelling of bijzondere waarderingsregel van toepassing is.