

> Postbus 18500 3501 CM UTRECHT

ActiZ
Postbus 8258
3503 RG UTRECHT

Telefoon 0800 - 0543
Telefax
Kenniscgroep CAO
Doorkiesnummer

Datum
24 april 2012

Uw kenmerk

Kenmerk
Beoordeling CAO-VVT 2010-2012

Betreft
CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg 2010-2012

Geachte heer,

In het besluit van 12 december 2011, UAW Nr. 11250, heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen van de CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg 2010-2012 algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2012.

Deze bepalingen 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 indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2012 en is dus inclusief nieuwe regels rondom de werkkostenregeling. 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. Ik hoop u hiermee naar behoren te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Belastingdienst/Kenniscgroep CAO
Namens de inspecteur.

A l g e m e e n

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2012 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de site van de Belastingdienst (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. Op de site kunt u ook de door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen terugvinden.

Met ingang van 1 januari 2011 is de werkkostenregeling ingevoerd. Dit is de nieuwe regeling van kostenvergoedingen en voorzieningen voor de werknemer. Hiertoe is de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna Wet LB) gewijzigd en zijn tevens de uitvoeringsbepalingen herschreven. De nieuwe uitvoeringsbepalingen zijn vervat in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011.

Tot 2014 kunnen werkgevers jaarlijks aan het begin van het jaar kiezen om de oude regeling toe te passen. Vanaf 1 januari 2014 is toepassing van de werkkostenregeling verplicht. Informatie over de werkkostenregeling vindt u in het Handboek en ook op de site van de Belastingdienst.

De (loon)begrippen voor de diverse wetten waarop de loonheffingen zijn gebaseerd kunnen verschillen. De term loonheffingen gebruikt men voor de loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen), de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Ook voor de toepassing van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (hierna: WVA) geldt dat soms sprake is van afwijkende begrippen. Als sprake is van loon voor de loonheffingen en tevens van WVA-loon, dan gebruik ik de term "loon".

Artikel 1.1. Definities

Het elfde lid geeft een definitie van salaris en zondert daar de eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage en een aantal vergoedingen van uit.

Het loonbegrip in de Wet LB omvat ook deze, in de CAO uitgezonderde componenten. Ze vormen dus loon, tenzij (en voor zover) er een vrijstelling geldt zoals bijvoorbeeld bij reiskostenvergoedingen.

Het achttiende lid definieert het begrip "werknemer".

Deze definitie sluit niet aan bij het fiscale begrip "werknemer".

Artikel 3.1.13 Vakantiebijslag

Het vierde lid van dit artikel biedt de mogelijkheid om de vakantiebijslag twee maal per jaar uit te betalen.

Als een werkgever de vakantiebijslag vaker dan eenmaal per jaar toekent of uitbetaalt, moet hij die bijslag tot het WVA-loon rekenen. Ik verwijs naar paragraaf 24.1.3 van het Handboek.

Artikel 3.1.15 Jubileumgratificatie

Voor werknemers in dienst van een thuiszorgorganisatie gelden andere afspraken dan voor werknemers in dienst van een verpleeg- en/of verzorgingshuis.

Thuiszorgorganisatie

Volgens de cao heeft de werknemer die al dan niet met onderbreking in dienst is geweest van een of meer werkgevers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 40 of 50 jaar recht op een jubileumgratificatie. Deze gratificatie bedraagt respectievelijk een half, een heel en een heel bruto maandsalaris. Voor de toepassing van dit artikel telt tevens de diensttijd mee in de sector gezinsverzorging, doorgebracht bij een werkgever die onder de werkingssfeer van de cao

Welzijn viel, toen de gezinsverzorging nog bij die cao was ondergebracht.

Fiscaal geldt bij de diensttijd vrijstelling dat voor de bepaling van de diensttijd alleen die perioden meetellen gedurende welke de werknemer van in materieel opzicht dezelfde werkgever loon heeft genoten. Ook de diensttijd bij andere werkgevers onder dezelfde cao telt mee. In de bijzondere situatie van de onderhavige cao telt dan ook de diensttijd mee zoals vermeld in de laatste volzin van de vorige alinea.

Een gratificatie na het bereiken van een diensttijd van 25 of 40 jaar is vrijgesteld tot maximaal het loon over een maand. Nadat gebruik is gemaakt van de vrijstelling bij een 40-jarige diensttijd behoort de gratificatie bij een 50-jarige diensttijd tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.14 van het Handboek.

Verpleeg- en/of verzorgingshuis

Volgens de cao heeft de werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest recht op een eenmalige gratificatie. Deze gratificatie bedraagt een kwart van het maandsalaris bij een diensttijd van 12,5 jaar, de helft van het maandsalaris bij 25 jaar en een vol maandsalaris bij 40 jaar. Als de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het maandsalaris naar evenredigheid van die contractuele arbeidsduur verhoogd of verlaagd. Bij toekenning van hetzij een ouderdomspensioen (hierna OP) hetzij een volledige overbruggingsuitkering (hierna OBU), heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het maandsalaris.

Fiscaal behoort een gratificatie bij een diensttijd van 12,5 jaar tot het loon voor de loonheffingen. Tenzij nog geen gebruik is gemaakt van de vrijstellingen bij een diensttijd van 25 of 40 jaar geldt dat ook voor de gratificatie bij toekenning van het OP en de OBU. Ik verwijs naar paragraaf 19.14 van het Handboek.

De cao vermeldt hier het begrip "maandsalaris". Het hier vrijgestelde fiscale loon van dat moment wijkt hiervan af.

Als de werkgever bij de berekening van de gratificatie het maandsalaris (fictief) verhoogt leidt dat mogelijk tot een gedeeltelijk te belasten gratificatie. Ik verwijs naar paragraaf 19.14 van het Handboek.

Artikel 5.2.4 Schadevergoeding bij verschoven diensten

Volgens het derde lid heeft de werknemer, als zijn werkgever de werktijden wijzigt en de werknemer ter zake van vrijetijdsbesteding al uitgaven heeft gedaan, recht op een schadevergoeding.

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

Artikel 5.7 Onregelmatige dienst

In de artikelen 5.7.1 tot en met 5.7.4 is het recht op een vergoeding voor onregelmatige dienst inclusief afbouwregeling opgenomen.

Toeslagen in verband met onregelmatige dienst behoren tot het loon maar voor de toepassing van de afdrachtvermindering onderwijs niet tot het WVA-loon. Dit geldt ook voor de tegemoetkoming wegens de afbouwregeling. Ik verwijs naar paragraaf 24.1.3 van het Handboek.

Artikelen 5.8 en 5.13 Consignatie-, aanwezigheids- en bereikbaarheidsdienst

In de artikelen 5.8 en 5.13 is het recht op een vergoeding voor consignatie-, aanwezigheids- en bereikbaarheidsdienst opgenomen.

Deze vergoedingen behoren tot het loon.

Voor de toepassing van de WVA geldt ten aanzien van de bereikbaarheidsdienst, als sprake is van een werknemer zonder een overeengekomen vaste arbeidsduur, voor de berekening van de uren nog het volgende. Bij het bepalen van de deeltijdfactor tellen niet zonder meer alle uren mee die de werknemer bereikbaar moet zijn. De werkgever mag deze uren (fictief) bepalen door het percentage van het doorbetaalde loon te vermenigvuldigen met het totale aantal uren van de bereikbaarheidsdienst. Voorbeeld: een werknemer moet thuis gedurende acht uren bereikbaar zijn en ontvangt daarvoor € 50. Het normale uurloon van deze werknemer bedraagt € 12,50. De werkgever betaalt dus 50% van het loon (dat is het percentage van het doorbetaalde loon). De werkgever mag dan bij het bepalen van de deeltijdfactor rekening houden met (50% van acht uren =) vier gewerkte uren. Ik verwijs naar paragraaf 24.1.4 van het Handboek.

Artikelen 6.1 t/m 6.1.5. Vakantie en Persoonlijk Levensfase Budget

De Belastingdienst is bezig om hierover een handreiking te schrijven, reden waarom wij op dit moment nog even geen uitspraak doen over deze bepalingen.

Artikel 6.1.8 Schadevergoeding bij wijziging vakantietijdvak

Volgens het vijfde lid heeft de werknemer als hij schade lijdt doordat zijn werkgever het vakantietijdvak wijzigt, recht op een schadevergoeding.

Ik verwijs naar de fiscale aspecten bij artikel 5.2.4 van de cao.

Artikel 6.2.8 Premies tijdens onbetaald verlof

Het eerste lid bevat als hoofdregel dat de werkgever de over een periode van onbetaald verlof ten laste van hem komende premies op de werknemer kan verhalen. Die hoofdregel geldt volgens de leden twee tot en met vier, onder voorwaarden, niet voor de pensioen en ziektekostenverzekering of tijdens levensloopverlof.

Het vijfde lid bevat een terugbetalingsverplichting.

Hoofdregel

De premies die de werkgever op basis van het eerste lid op werknemers verhaalt hebben geen invloed op de hoogte van het loon, tenzij in de Wet LB expliciet is bepaald dat die premies niet tot het loon behoren, zoals bijvoorbeeld de premies voor een pensioenverzekering.

Pensioenverzekering

In het tweede lid is, onder voorwaarden, voor enkele vormen van onbetaald verlof bepaald dat als de werknemer zijn pensioenverzekering bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn kan voortzetten, de werkgever de vastgestelde werkgeversbijdrage van de daarvoor verschuldigde premie voor zijn rekening neemt. Uit het vijfde lid leid ik af dat de werkgever een zekere keuzevrijheid heeft om de premies aan de werknemer te vergoeden of om deze rechtstreeks aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn af te dragen.

Een vergoeding van de werkgeversbijdrage aan de werknemer behoort tot het loon. Voor zover een werkgever de werkgeversbijdrage evenwel rechtstreeks aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn zou afdragen, is sprake van een bijdrage die niet tot het loon behoort. Ook ten aanzien van de werknemersbijdrage is de manier van vergoeden bepalend voor de fiscale gevolgen. Uitsluitend de

premie die de werkgever op het loon van de werknemer inhoudt en zelf rechtstreeks aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn afdraagt mag hij op het fiscale loon van die werknemer in mindering brengen (zie paragraaf 8.2.7 van het Handboek).

Als een werkgever toch kiest voor vergoeding of betaling van de werkgeversbijdrage aan de werknemer wijs ik u op het besluit van 16 maart 2007, nr. CPP2007-0482M. Onder voorwaarden kan de werknemer de door hem aan een verzekeraar betaalde pensioenpremies in de aangifte inkomstenbelasting in aanmerking te nemen.

Voor wat betreft de premies werknemersverzekeringen wijs ik u voor de volledigheid op de artikelen 6 lid 2 van de WAO en de ZW. Volgens deze bepalingen is de werknemer die niet werkt en die niet ten minste de helft van zijn normale loon van de werkgever geniet, niet verzekerd. In die situatie is er geen premieplicht voor de werkgever.

Ziektekostenverzekering

In het vierde lid is voor enkele vormen van onbetaald verlof bepaald dat de werknemer die tijdens de periode van verlenging van bevallingsverlof of tijdens ouderschapsverlof de basisaanvullende ziektekostenverzekering IZZ voortzet of afsluit, een werkgeverspremie in de bijdrage ontvangt.

Vergoeding van premies voor een ziektekostenverzekering behoren altijd tot het loon.

Levensloopverzekering

Ik verwijs naar de fiscale aspecten onder het kopje "Pensioenverzekering" hierboven.

Artikel 7 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan in het kader van een meerkeuzesysteem geld- en tijdbronnen ruilen tegen geld- en tijddoelen. Het meerkeuzesysteem kan ook leiden tot hogere pensioenaanspraken.

De werkgever bepaalt in overleg met de OR de invulling en inrichting.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen. 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.

Bij een wijziging van de arbeidsbeloning past dat werkgever en werknemer deze bewust overeenkomen en duidelijk vastleggen als een wijziging van of een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Ik verwijs naar paragraaf 19.7 van het Handboek. 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 is dan belast.

Het beleid dat de Belastingdienst hanteert over het wijzigen van beloningen is verwoord in het besluit van 28 januari 2011, nr. DGB 2011/1M, Staatscourant 8 februari 2011, nr. 2130

De fiscaal maximaal aanvaardbare jaarlijkse opbouw van pensioenaanspraken is evenals het de pensioenaanspraken zelf gerelateerd aan de hoogte van het loon. Het meerkeuzesysteem raakt zo de pensioenregels van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Die laatste regels vallen buiten deze beoordeling.

Het meerkeuzesysteem kan leiden tot een vergoeding van de werkgever aan de werknemer van de kosten van (her)registratie in het kader van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg. Deze vergoeding behoort niet tot het loon voor de loonheffingen.

Artikel 8.1.6 WGA-premie

De werkgever mag een deel van de premie WGA op het loon van de werknemer inhouden.

Als de werkgever de WGA-premie gedeeltelijk op de werknemer verhaalt, moet hij die inhouden op het nettoloon. Als de werkgever geen WGA-premie verhaalt is er voor de werknemer geen belast voordeel. Ik verwijs naar paragraaf 5.2.6 van het Handboek.

Artikel 9.1 Reiskostenvergoedingen

De cao regelt een tegemoetkoming voor het dagelijks heen en weer reizen van woning naar een vaste standplaats. De cao regelt een tegemoetkoming voor het reizen naar cliënten. De hoogte is dan afhankelijk van het vervoermiddel.

Auto/motor: maximaal € 0,27 p.km.

Bromfiets : € 1,91 per dag

Fiets : € 1,09 per dag

Bij reizen met het openbaar vervoer vergoedt de werkgever de werkelijke kosten als er vervoerbewijzen zijn. Zonder vervoerbewijzen gelden er vaste vergoedingen per kilometergroep.

De werkgever kan een van de cao afwijkende regeling treffen.

Hoofdstuk 20 van het Handboek bevat een uitgebreide behandeling van de wet- en regelgeving over reiskosten. In het kort geldt het volgende.

De maximale onbelaste vergoeding voor alle reizen voor het werk met een eigen vervoermiddel is € 0,19 per kilometer. Het geven van een onbelaste vaste vergoeding is mogelijk. Slechts uit privé-overwegingen gereden omrijkmeters mag een werkgever niet onbelast vergoeden.

De cao gaat uit van € 0,27 per kilometer en vaste bedragen per vervoermiddel, waaronder bijvoorbeeld "openbaar vervoer" als er geen vervoerbewijs aanwezig is.

Er kan zo sprake zijn van loon. Om dit te kunnen vaststellen dient de werkgever voor iedere werknemer per betalingstijdvak het aantal kilometers bij te houden. Het is daarom ook verstandig om per reis de gevolgde route en het bezochte adres te noteren.

De werkgever mag per loontijdvak of kalenderjaar het gemiddelde nemen van de betaalde kilometer-, parkeer-, veer- en tolgeldvergoedingen om te bepalen of de vergoeding gemiddeld meer is dan € 0,19.

Als de werkgever bij een bovenmatige vergoeding geen eindheffing toepast, moet de werkgever loonheffingen inhouden. Eindheffing is altijd aan de orde als het belaste deel van de vergoeding ziet op parkeer-, veer- en tolgelden.

Als een werkgever die de werkkostenregeling toepast, aan zijn werknemer voor reizen en voor parkeer-, veer- en tolgelden meer vergoedt dan € 0,19 per kilometer, is de vergoeding boven die € 0,19 loon. Maar een werkgever mag dit loon ook als eindheffingsloon onderbrengen in de vrije ruimte.

Voor het daadwerkelijk reizen met openbaar vervoer gelden bijzondere regels.

U kunt er voor kiezen om de openbaarvervoerkosten te vergoeden. Het bewaren van de vervoerbewijzen is dan noodzakelijk.

Artikel 9.5 Uitkering bij overlijden

Ingeval van overlijden van de werknemer is er een nabestaandenuitkering welke meer dan drie maandsalarissen belooft.

Een uitkering bij overlijden is vrijgesteld tot maximaal driemaal het loon over een maand. Als de uitkering hoger is, hoort het meerdere tot het loon voor de loonheffing en Zvw. Hierop is dan de tabel bijzondere beloningen van toepassing. Het loon voor het bepalen van de hoogte van deze vrijstelling is het

brutomaandloon, inclusief 1/12 deel van het jaarbedrag aan vaste gegarandeerde beloningen. Ik verwijs u naar paragraaf 19.14.

De uitkering is geen loon voor de premies werknemersverzekeringen en behoort niet tot het WVA-loon. Als de werkgever de werkkostenregeling toepast, mag hij de uitkering niet als eindheffingsloon in de vrije ruimte aanwijzen omdat de uitkering loon uit vroegere dienstbetrekking is.

Artikel 9.8.2 Duur van het wachtgeld

Volgens dit artikel heeft de ontslagen werknemer onder voorwaarden recht op wachtgeld. Het eerste lid relateert de duur van het wachtgeld aan het aantal dienstjaren. Het tweede lid maakt voor sommige werknemers een uitzondering. Als een werknemer binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en hij tevens op de datum van het ontslag ten minste 10 dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht heeft hij recht op wachtgeld tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd.

Afhankelijk van haar uitwerking kan deze wachtgeldregeling het karakter dragen van een VUT-regeling waarbij de werkgever 52% eindheffing is verschuldigd. Ik verwijs naar paragraaf 19.32.2 van het Handboek.

Artikel 9.8.9 Verhuiskostenvergoeding (bij nieuwe werkgever)

Het eerste lid geeft de voormalige werknemer, onder voorwaarden, recht op een vergoeding van kosten van het verhuizen naar nieuw werk.

In het algemeen kan een werkgever verhuiskosten die bij een werknemer opkomen omdat hij een dienstbetrekking elders aanvaardt niet onbelast vergoeden. Als een werkgever dergelijke kosten toch vergoedt, is die vergoeding belast.

In bijzondere situaties mag een werkgever verhuiskosten belastingvrij vergoeden aan de werknemer bij beëindiging van de dienstbetrekking. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als vanwege het einde van de dienstbetrekking de werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst niet langer van een dienstwoning gebruik kan maken.

Uiteraard kan de nieuwe werkgever, beoordeeld vanuit de nieuwe dienstbetrekking, die kosten mogelijk wel onbelast vergoeden.

Indien een werkgever twijfelt over de fiscale gevolgen van de verhuiskostenvergoeding en forse risico's wil vermijden kan hij, eventueel onder verwijzing naar deze brief, contact opnemen met de voor hem bevoegde inspecteur.