

Fiscale actualiteiten zorg





Voorwoord

Voor u ligt een nieuwsbrief met voor de zorgsector relevante ontwikkelingen op met name fiscaal terrein en daaraan gerelateerde wet- en regelgeving. De essentie van deze nieuwsbrief is dat de per 1 januari 2020 te effectueren aanpassing van de zogeheten kleine ondernemersregeling in de wet op de omzetbelasting voor een groot aantal organisaties en/of hun toezichhouders toch niet relevant blijkt te zijn. Om die reden is de door de Belastingdienst verkondigde noodzakelijke aanmelding vóór 20 november 2020 veelal niet noodzakelijk.

In de loonheffing is of wordt per 1 januari 2020 een aantal wijzigingen geëffectueerd die direct van belang kunnen zijn. Ook vragen wij wederom uw aandacht voor het werken met ZZP-ers en de door de Belastingdienst aangekondigde handhaving op de loonbelastingverplichtingen.

Daarnaast is er een aangekondigde, per 1 januari 2021 aanstaande te effectueren tariefsverhoging in de overdrachtsbelasting die vooral van belang kan zijn voor partijen die op korte termijn vastgoed willen aan- of verkopen.

We sluiten af met twee niet fiscale onderwerpen. Het betreft de regelmatig terugkerende, want steeds aan verandering onderhevige WNT met de bezoldigingsmaxima voor 2020 en de compensatieregeling transitievergoeding.

In dit nummer:

Voorwoord	2
Omzetbelasting	3
Loonbelasting	4
Overdrachtsbelasting	7
Wet Normering Topinkomens	7
Compensatieregeling transitievergoeding	9

“Fiscale actualiteiten zorg” is een uitgave van Verstege accountants en belastingadviseurs, bestemd voor relaties in de Zorgsector.

Vragen over of naar aanleiding van deze nieuwsbrief kunt u stellen via:

geregeldindezorg@verstegeaccountants.nl

Redactie:

mr. G.E. (Gosse) Hoekstra RB

gh@verstegeaccountants.nl

L.G.J. (Bert) Mostert RA

bm@verstegeaccountants.nl

Bij het samenstellen van deze uitgave is uiterste zorgvuldigheid in acht genomen. Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor mogelijk onjuiste of onvolledige informatie of voor schade die als gevolg hiervan ontstaat. Gezien het algemene karakter van de uitgave kunnen wij niet instaan voor toepassingsmogelijkheden in specifieke situaties.

Alle rechten voorbehouden





Omzetbelasting

De nieuwe kleine ondernemersregeling en zorgorganisaties

Zoals in eerdere nieuwsbrieven is toegelicht zal vanaf 1 januari 2020 de kleine ondernemersregeling (hierna: KOR) wijzigen. Deze omzetgerelateerde vrijstelling is toepasbaar door zowel natuurlijke personen als rechtspersonen met een omzet van maximaal € 20.000 per jaar. In dat geval hoeft er in beginsel geen btw-administratie (meer) te worden bijgehouden en geen btw-aangifte te worden ingediend.

Welke omzet telt mee voor de € 20.000 omzetgrens?

Een keuze voor de toepassing van deze vrijstelling is mogelijk zolang de € 20.000 niet wordt overschreden. Aandachtspunt hierbij is dat niet alleen de potentieel btw-belaste omzet meetelt, maar ook een aantal specifiek in de wet genoemde btw-vrijgestelde prestaties.

Voor de zorgsector is van belang dat de omzet behaald met de levering, maar vooral ook de verhuur van onroerende zaken als omzet wordt meegerekend voor de toetsing aan de € 20.000 grens.

De aan de organisatie verlegde btw, bijvoorbeeld ten aanzien van inkopen uit het buitenland of bij de aankoop van bepaalde ICT producten, telt niet mee bij de toetsing aan de € 20.000 grens. Maar als daardoor een vrijstelling is verkregen, gelden ten aanzien van de verlegging nog steeds de administratieve verplichtingen, zoals het voeren van een btw-administratie, het doen van (een incidentele) aangifte en de afdracht van de verlegde omzetbelasting.

Waarom de KOR niet toepassen?

Het kan nadelig zijn om de nieuwe KOR toe te passen als de € 20.000 omzetgrens niet wordt overschreden. Een nadeel kan zich voordoen ingeval er ter zake van voorheen btw-belaste en vanaf 1 januari 2020 btw-vrijgestelde omzet, btw in vooraftrek is genomen op investeringen. Toepassing van de nieuwe KOR kan er dan toe leiden dat een deel van de eerder geclaimde vooraftrek gecorrigeerd moet worden. In zo'n situatie kan dan besloten worden de vrijstelling niet toe te passen.

Wat als de omzetgrens in een jaar wordt overschreden?

Als de nieuwe KOR wordt toegepast en in het (kalender)jaar alsnog meer dan € 20.000 omzet wordt behaald, dan moet btw worden berekend vanaf de levering waarmee de € 20.000 grens wordt overschreden. Vanaf dat moment dient weer een btw-administratie te worden bijgehouden en btw-aangifte te worden gedaan. De omzet vóór de overschrijding blijft vrij van btw. Door overschrijding van de € 20.000 in het kalenderjaar kan de vrijstelling de volgende drie jaren niet worden toegepast.

Aanvragen toepassing KOR

De zorgorganisatie die meent de nieuwe KOR per 1 januari 2020 toe te kunnen passen, had zich uiterlijk 20 november 2019 moeten aanmelden bij de Belastingdienst. Als er onterecht een aanmelding heeft plaatsgevonden, bijvoorbeeld omdat de € 20.000 omzetgrens overschreden gaat worden, moet er zo spoedig mogelijk een afmelding geëffectueerd worden. De hiertoe strekkende aan- en afmeldingsformulieren zijn te downloaden via de website van de Belastingdienst.



De nieuwe kleine ondernemersregeling en de toezichthouders

De in bovenstaande paragraaf besproken nieuwe vrijstellingsregeling is in de regel, anders dan vermeld in onze fiscale nieuwsbrief van april jl., vrijwel niet meer van belang voor de leden van een raad van toezicht. Waar in april jl. een toezichthouder die voor diens toezichthoudende rol een vergoeding ontvangt nog geacht werd een btw-ondernemer te zijn, is dat ondernemerschap vanwege een op 13 juni jl. door het Europese Hof van Justitie gedane uitspraak anders geworden.

Omdat het Hof heel duidelijk in haar bewoordingen is, verwachten wij niet dat de (Nederlandse) Hoge Raad nog om een oordeel wordt gevraagd. Om vast te stellen of een toezichthouder btw-ondernemer is, is (volgens het Hof) van belang of de toezichthouder zelfstandig een economische activiteit verricht. Om dat vast te stellen, zijn drie vragen van belang:

- Vindt het handelen van de toezichthouder plaats voor rekening en onder verantwoordelijkheid van de RvT als geheel?
- Ontvangt de toezichthouder een vaste vergoeding per jaar dat niet afhankelijk is van zijn deelname aan vergaderingen of feitelijk gewerkte uren?
- Vervult een toezichthouder bij ontstentenis van een bestuurder een bestuurdersrol?

Alleen als één of meer van deze vragen positief beantwoord wordt, kan sprake zijn van ondernemerschap. Alleen voor die toezichthouders is dan mogelijk de nieuwe kleine ondernemersregeling van belang.

De toezichthouders die met toepassing van de huidige KOR een ontheffing van hun administratieve (btw-)verplichtingen hebben gekregen, hoeven zich niet aan te melden. De Belastingdienst gaat er vanuit dat zij de vrijstellingsregeling willen toepassen. Toezichthouders die nu geen ontheffing hebben, maar waarvan de omzet op jaarbasis onder de € 20.000 blijft, zouden echter om toepassing van de nieuwe regeling kunnen verzoeken.

Loonbelasting

Verruiming werkkostenregeling 2020

In de fiscale nieuwsbrief van april 2019 hebben wij gemeld dat de staatssecretaris van Financiën voornemens was de werkkostenregeling op enkele punten te verruimen. Met Prinsjesdag zijn deze plannen als wetsvoorstel ingediend. Het wetsvoorstel is op 14 november 2019 door de Tweede Kamer aangenomen, maar moet ook nog door de Eerste Kamer worden aangenomen. Het is de verwachting dat dit wel zal gebeuren.

In het wetsvoorstel zijn de volgende maatregelen opgenomen:

- De vergoeding van de kosten van het aanvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag aan een (potentiële) werknemer wordt gericht vrijgesteld en hoeft niet langer ten laste van de vrije ruimte te worden gebracht.
- De vrije ruimte wordt vergroot waarbij een tweeschijvenstelsel wordt ingevoerd. De vrije ruimte betreft 1,7% over de loonsom tot € 400.000 plus 1,2% van de resterende loonsom. Dit betreft per inhoudingsplichtige een verhoging van de vrije ruimte van € 2.000.



- Verlenging met één maand van de termijn waarin de eventuele eindheffing moet worden aangegeven in de aangifte loonheffing. In plaats van de aangifte over de eerste maand (i.c. over januari) volgend op het kalenderjaar waar de eindheffing betrekking op heeft, mag de eventuele 80%-eindheffing worden aangegeven in de aangifte over de tweede maand (i.c. februari) na afloop van het kalenderjaar waar de eindheffing betrekking op heeft.
- Er komt een tekstuele aanpassing van de omschrijving van de waardering van de korting op branche-eigen producten. Aangezien dit inhoudelijk geen gevolgen heeft, lichten wij het verder niet toe.

Indien het wetsvoorstel wordt goedgekeurd treden de wijzigingen per 1 januari 2020 in werking.

Fiets van de zaak en reiskostenvergoeding

In de fiscale nieuwsbrief van oktober 2018 is gemeld dat met ingang van 1 januari 2020 het administratief eenvoudiger wordt om aan werknemers een fiets van de zaak ter beschikking te stellen.

De vereenvoudiging wordt gerealiseerd doordat het niet langer noodzakelijk is om met de fiets van de zaak gereden privékilometers te administreren en middels de kilometerprijs van de fiets tot het individuele loon voor de werknemer te rekenen. Met ingang van 1 januari 2020 wordt het privégebruik van de fiets van zaak middels een bijtelling van 7% van de consumentenadviesprijs tot het loon gerekend. Deze bijtelling is niet afhankelijk van het aantal privékilometers dat een werknemer met de fiets van de zaak rijdt.

Bij de introductie van voornoemde faciliteit was nog onduidelijk of het nog langer was toegestaan om naast de fiets van de zaak een (on)belaste reiskostenvergoeding aan de werknemer te vergoeden. De staatssecretaris heeft op vragen van RAI Nederland hierover toegezegd dat het is toegestaan om een (on)belaste reiskostenvergoeding te betalen voor zakelijke kilometers die niet met de fiets zijn gereden. De werkgever en/of werknemer zal wel aannemelijk moeten maken dat de werknemer voor de zakelijke kilometers geen gebruik heeft gemaakt van de fiets van de zaak.

Hoewel er geen vragen over waren gesteld heeft de staatssecretaris tevens gemeld dat het ook is toegestaan om naast de auto van de zaak een fiets van de zaak ter beschikking te stellen. Indien beiden voor privédoeleinden worden gebruikt, zal voor beiden een bijtelling tot het loon moeten worden gerekend.

Handhaving Wet DBA

De Belastingdienst heeft aangekondigd dat er gehandhaafd gaat worden op de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (hierna: Wet DBA). Sinds oktober jl. worden in dat kader boekenonderzoeken ingesteld en bedrijfsbezoeken afgelegd. Handhaving vindt plaats ingeval bij zo'n bezoek/onderzoek wordt geconstateerd dat sprake is van kwaadwillendheid of wanneer door de Belastingdienst gegeven aanwijzingen niet worden opgevolgd.

Kwaadwillend = directe handhaving

De wetgever heeft al vrij kort na de invoering van de Wet DBA erkend dat deze wet aanpassing behoeft. Omdat die aanpassing echter niet eerder dan per 1 januari 2021 geëffectueerd zal worden, was in eerste instantie gemeld dat de Belastingdienst voor die datum niet zou handhaven. Dat zou alleen anders zijn indien sprake is van kwaadwillenden. Daarvan was volgens de Belastingdienst sprake ingeval van opzet, fraude of zwendel.

Inmiddels is de definitie bijgesteld. Kwaadwillend is degene die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan en weet, of had kunnen weten dat er feitelijk sprake is van een (al dan niet fictieve) dienstbetrekking. Directe handhaving is dan mogelijk.

Met bovenstaande definitie onderkennen wij een potentieel risico voor de organisaties die ZZP-ers inzetten in het primaire proces. De Belastingdienst stelt in de regel dat in zo'n relatie sprake is van een gezagsverhouding. De opdrachtgever is immers jegens zorgverzekeraars, zorgkantoren en/of gemeenten verantwoordelijk voor de omvang en kwaliteit van de geboden zorg en moet daarom toezicht kunnen houden op en aanwijzingen kunnen geven aan de gecontracteerde ZZP-ers.

Als de ZZP-er dan niet de contractuele en feitelijke mogelijkheid heeft om zich te laten vervangen, is er een reële kans dat de Belastingdienst stelt dat de opdrachtgever had kunnen weten dat er feitelijk sprake is van een (al dan niet fictieve) dienstbetrekking. Het daarmee samenhangende heffingsrisico kan beperkt worden door gebruik te maken van één van de kwalificerende modelovereenkomsten, zoals gepubliceerd op de website van de Belastingdienst. Uiteraard moet er dan ook feitelijk gehandeld worden overeenkomstig het bovenstaande.

Aanwijzingen = (tijdelijk) uitgestelde handhaving

Als bij een controle of bedrijfsbezoek (naar de mening van de Belastingdienst) blijkt dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, zullen ze bepalen of er sprake is van kwaadwillendheid. Is dat het geval, dan zal er gecorrigeerd worden.

Ontbreekt kwaadwillendheid, dan volgen er aanwijzingen. Binnen een door de Belastingdienst te stellen termijn (in de regel drie maanden) moet de belastingplichtige de opdracht (alsnog) zo vorm geven dat er sprake is van werken buiten dienstbetrekking, dan wel een arbeidsrelatie als dienstbetrekking verwerken in de aangifte.

Als na de gestelde termijn de aanwijzingen niet of niet voldoende zijn opgevolgd en er bijgevolg nog steeds sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, volgen ook dan correcties.



Overdrachtsbelasting

Verhoging tarief voor niet-woningen

Met Prinsjesdag 2019 is als onderdeel van het Klimaatakkoord aangekondigd dat het tarief van de overdrachtsbelasting voor niet-woningen zal worden verhoogd van 6% naar 7%.

Het doel van de verhoging is andere onderdelen van het Klimaatakkoord te kunnen financieren, zonder dat deze financiering ten koste gaat van burgers, maar wordt gefinancierd door het bedrijfsleven.

Indien het wetsvoorstel door de Tweede en Eerste Kamer wordt goedgekeurd, zal de verhoging per 1 januari 2021 worden ingevoerd. Organisaties die overwegen om bestaand vastgoed aan te schaffen (of te verkopen), geven wij in overweging om – vooruitlopend op invoering van het wetsvoorstel – te onderzoeken of deze voornemens eerder geëffectueerd kunnen worden, zodat een financieel nadeel kan worden voorkomen.

Wet Normering Topinkomens

Bezoldigingsmaxima topfunctionarissen sectorale regeling zorg en jeugdhulp 2020

Op 10 oktober 2019 heeft het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het algemene bezoldigingsmaximum voor topfunctionarissen voor 2020 bekend gemaakt. Tevens is op 12 november 2019 door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de wijziging in de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp voor 2020 gepubliceerd.

Algemeen bezoldigingsmaximum

Het algemene bezoldigingsmaximum 2020 is ten opzichte van 2019 geïndexeerd met 3,2% en betreft voor de bestuurder € 201.000 op basis van een geheel kalenderjaar en fulltime dienstverband. De (algemene) bezoldigingsmaxima 2020 voor de leden van de raad van toezicht/raad van commissarissen worden hiervan afgeleid en betreffen € 30.150 voor de voorzitter en € 20.100 voor de overige leden.

Bezoldigingsmaximum topfunctionaris niet in dienstbetrekking

De bezoldigingsmaxima voor de topfunctionaris niet in dienstbetrekking (c.q. de interim-bestuurder) zijn verhoogd naar € 26.800 per maand over de eerste zes maanden van de functievervulling en € 20.300 per maand over de tweede zes maanden van de functievervulling. Het door een topfunctionaris niet in dienstbetrekking in rekening te brengen uurtarief betreft € 193 per uur. Voornoemde bedragen zijn exclusief omzetbelasting.

Regeling bezoldigingsmaxima zorg en jeugdhulp

De bezoldigingsmaxima voor de sectorale regeling zorg en jeugdhulp zijn net als het algemene bezoldigingsmaximum geïndexeerd met 3,2% en afgerond op € 1.000. In het onderstaande schema zijn de bezoldigingsmaxima van de verschillende klassenindeling weergegeven.

Klasse	Bezoldigingsmaximum 2019	Bezoldigingsmaximum 2020
I	€ 107.000	€ 111.000
II	€ 130.000	€ 135.000
III	€ 157.000	€ 163.000
IV	€ 179.000	€ 185.000
V	€ 194.000	€ 201.000

Deze bezoldigingsmaxima zijn – behoudens toepassing van WNT-overgangsrecht – van toepassing voor de topfunctionaris in dienstbetrekking op basis van een geheel kalenderjaar en fulltime dienstverband. Het bezoldigingsmaximum voor de voorzitter van de raad van toezicht/raad van commissarissen betreft 15% van het bezoldigingsmaximum dat volgt uit de klassenindeling. Het bezoldigingsmaximum voor de overige leden van de raad van toezicht/raad van commissarissen betreft 10% van het bezoldigingsmaximum dat volgt uit de klassenindeling.

Naast de indexatie van de bezoldigingsmaxima is er geen inhoudelijke wijziging van de Regeling bezoldigingsmaxima zorg en jeugdhulp.

Nieuwe wijzigingen Wet Normering Topinkomens op komst

Vorige week is door het Ministerie van Binnenlandse Zaken bevestigd dat wordt gewerkt aan een wetsvoorstel met aanvullende maatregelen om ontwijking van de WNT tegen te gaan.

Hierbij zal het begrip gelieerde rechtspersoon worden uitgebreid waarmee de reikwijdte van de WNT zal worden vergroot. Daarnaast is er aandacht voor de onderaanneming in de zorgsector waarbij het de bedoeling is dat de WNT ook van toepassing wordt op onderaannemers die geen WTZi-toelating hebben, maar wel feitelijk de zorg verlenen.

Het voornemen is dat dit wetsvoorstel voor het einde van het jaar wordt ingediend bij de Tweede Kamer. Zodra hier meer over bekend is, zullen wij dit opnemen in onze nieuwsbrief.



Compensatieregeling transitievergoeding

Slapend dienstverband

Sinds de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid in juli 2015 worden werkgevers geconfronteerd met het betalen van een transitievergoeding bij ontslag van een werknemer die twee jaar ziek is. Deze transitievergoeding komt bovenop de loondoorbetalingsverplichting gedurende deze twee jaar en de noodzakelijke re-integratie inspanningen.

De verschuldigdheid van zo'n transitievergoeding bij ontslag van een werknemer die twee jaar ziek is geweest, kan voor werkgevers een reden zijn om het dienstverband slapend te houden. Dat wil zeggen dat de werknemer in dienst blijft, maar geen salaris meer ontvangt. Het grootste risico voor de werkgever is dat - bij herstel van de werknemer tijdens het slapend dienstverband - de arbeidsovereenkomst kan herleven.

Oordeel Hoge Raad

Recent heeft de Hoge Raad geoordeeld dat werkgevers – ingeval de werknemer met een slapend dienstverband dit wenst – verplicht zijn om mee te werken aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij dat oordeel was mede van belang dat werkgevers vanaf 1 april 2020 gecompenseerd kunnen worden voor de uitbetaalde transitievergoeding bij een ontslag na twee jaar ziekte.

Voorwaarden regeling

De compensatieregeling is van toepassing op situaties waarin de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 is geëindigd.

Om deze compensatie van het UWV te kunnen ontvangen moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan. De belangrijkste voorwaarde is beëindigen van de arbeidsovereenkomst nadat voldaan is aan de 104 weken loondoorbetalingsverplichting. Dit moet duidelijk vermeld zijn in de beëindigingsovereenkomst. Een tweede belangrijke voorwaarde is dat er daadwerkelijk – aantoonbaar – een transitievergoeding is uitgekeerd aan de werknemer.

Omvang vergoeding

Als aan de voorwaarden is voldaan, wordt niet meer vergoed dan de transitievergoeding waar de medewerker recht op zou hebben bij het einde van de 104 weken loondoorbetalingsverplichting. Dit betekent dat de transitievergoeding over de periode van een eventueel slapend gehouden dienstverband niet gecompenseerd wordt.

Ook zal de compensatie niet meer bedragen dan het aan werknemer uitgekeerde bruto loon tijdens de ziekteperiode (exclusief een eventuele sanctieperiode opgelegd aan werkgever door het UWV).

Moment indienen verzoek

Het verzoek om compensatie bij ontslag wegens langdurige ziekte tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020 kan vanaf 1 april 2020 tot uiterlijk 30 september 2020 aangevraagd worden.

Voor werkgevers die op of na 1 april 2020 een transitievergoeding betalen aan een langdurig zieke medewerker geldt dat een verzoek tot compensatie binnen zes maanden na volledige betaling van de transitievergoeding moet worden ingediend.

Een te laat ingediende aanvraag wordt afgewezen.