



## Deloitte Nieuws

### Fiscaal juridische nieuwsbrief gezondheidszorg

Geachte heer, mevrouw,

Periodiek verschijnt onze digitale fiscaal juridische nieuwsbrief gezondheidszorg voor onze relaties binnen de zorgsector. Deze nieuwsbrief bevat een selectie van voornamelijk Nederlandse en Europeesrechtelijke fiscaal juridische ontwikkelingen.

Vandaag ontvangt u de laatste nieuwsbrief in de huidige vorm met een verzameling van de ontwikkelingen van de voorgaande periode.

Vanaf heden gaan wij u steeds van relevante nieuwsontwikkelingen voorzien op het moment dat deze zich voordoen. Dit betekent dat u periodiek geen verzameling meer ontvangt van meerdere recente ontwikkelingen in één nieuwsbrief, maar steeds zo actueel mogelijk in de vorm van een afzonderlijke 'fiscaal juridische nieuwsalert gezondheidszorg'. De verschijningsfrequentie van nieuwsalerts zal daardoor uiteraard ook toenemen. Wij willen u hiermee sneller op de hoogte stellen van de voor u relevante ontwikkelingen.

Zoals u van ons gewend bent, ontvangt u de nieuwsalert met een 'lees meer' link die u verwijst naar het hele artikel op onze website. Naar aanleiding van de gepubliceerde berichten met daarin genoemde contactpersonen, kunt u altijd contact met ons opnemen voor nadere informatie of het maken van een afspraak.

Wilt u meer van uw collega's of relaties binnen de zorgsector over onze nieuwsalerts op de hoogte laten brengen?

Dan verzoeken wij u vriendelijk hen zich te laten aanmelden via de volgende link: [www.deloitte.nl/nieuwsbrieven](http://www.deloitte.nl/nieuwsbrieven). Aan de inschrijving zijn geen kosten verbonden.

Bij voorbaat dank en met vriendelijke groet,

Remko Geveke

**15 februari 2017**

Jaargang 7 | Editie 1

### **Inhoudsopgave**

[Btw en loonheffingen voor toezichthouders en commissarissen](#)

[WNT overgangsrecht](#)

[Wetsontwerp Evaluatiewet gepubliceerd](#)

[Verruiming btw-vrijstelling met terugwerkende kracht voor bepaalde gedecentraliseerde zorgprestaties](#)

[Nieuwe Governancecode Zorg 2017](#)

[Bent u voorbereid op de wijzigingen in de Arbowet?](#)

[De nieuwe WOZ beschikkingen komen er weer aan](#)

## **Btw en loonheffingen voor toezichthouders en commissarissen**

Aan de hand van bijgaand stroomschema kunt u als lid van de RvC of RvT snel en eenvoudig bepalen wat per 1 januari 2017 uw fiscale positie is voor de btw en loonheffingen en welke acties zonodig nog van u worden verwacht. In de bijlagen bij het stroomschema zitten tevens enkele voorbeeldteksten voor brieven aan de Belastingdienst.

28 december 2016

Al sinds januari 2013 zijn leden van de RvC en RvT ondernemer voor de btw indien zij voor hun werkzaamheden een vergoeding ontvangen. Dat wil niet zeggen dat er dan ook altijd btw-aangifte

moet worden gedaan. Vaak is er beroep op de zogeheten Kleine Ondernemersregeling mogelijk.

Daarnaast vervalt per 1 januari 2017 het fictieve dienstverband voor leden van de RvC en RvT voor de loonheffingen, waardoor de betreffende instelling niet meer inhoudingsplichtig is. Soms is het wenselijk dat er toch loonheffingen worden ingehouden en kan er worden gekozen voor 'opting in'.

Al deze mogelijkheden en meer zijn opgenomen in bijgaand stroomschema, die ingaat op de situatie per 1 januari 2017. In de bijlagen bij het stroomschema is ook aangegeven welke acties u zonodig moet ondernemen en zijn voorbeeldteksten voor eventuele correspondentie met de Belastingdienst opgenomen. Klik op bijgaande link voor het stroomschema.

[Stroomschema btw en loonheffingen Download rapport](#)

#### **Meer informatie?**

Wilt u meer informatie over btw en loonheffingen bij toezichthouders en commissarissen? Neem dan contact op met Martijn Poortman via +31 (0)88 2880821.

## **WNT overgangsrecht**

Afzien van variabele beloning in ruil voor een hogere vaste beloning. Via dit artikel informeren wij u over het overgangsrecht en het afzien van een variabele beloning in ruil voor een hogere vaste beloning in het kader van de Wet Normering Topinkomens.

Per 1 januari 2017 is het overgangsrecht (gedoogperiode) ter zake van bonussen, winstdelingen en andere variabele beloningen voor de topfunctionarissen vervallen. Voor de topfunctionarissen die in 2013 al boven de norm zaten, start in 2017 de periode van afbouw van de bezoldiging. Wij willen hierbij benadrukken dat het belangrijk is om te toetsen of het overgangsrecht en de afbouwperiode juist in beeld is gebracht, gezien de diverse wijzigingen van de beleidsregels en de wet- en regelgeving in de afgelopen jaren.

Variabele beloningen maken geen onderdeel uit van de af te bouwen bezoldiging en zijn daarom na afloop van de vierjarige gedoogperiode

niet langer mogelijk. In verband hiermee bereiken ons de afgelopen tijd regelmatig vragen of het volgens het WNT-overgangsrecht is toegestaan de variabele beloning tijdens de gedoogperiode van het overgangsrecht om te zetten in een hogere vaste beloning. Het gevolg van deze omzetting is dat de variabele beloning onderdeel gaat uitmaken van de vaste beloning en dus ook van de in het kader van de afbouwregeling af te bouwen bezoldiging.

Gelet op de maatschappelijke gevoeligheid van het onderwerp, hebben wij aan het Programma Normering Topinkomens van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de vraag voorgelegd of de betreffende beleidsregel ook van toepassing is op het omzetten van een variabele beloning voor een hogere vaste beloning. Het Programma Normering Topinkomens beantwoordde bevestigend:

“Het overgangsrecht respecteert de bezoldigingsafspraken tot de hoogte zoals deze voorafgaand aan de inwerkingtreding van de norm (die leidde tot het overgangsrecht) werd genoten. Als deze deels uit variabele beloning en deels uit vaste beloning bestond, mag de variabele beloning inderdaad binnen het overgangsrecht worden omgezet in vaste beloning, zolang de totale bezoldiging niet toeneemt. Anders dan de variabele beloning, worden deze componenten dan inderdaad meegenomen in de afbouwjaren.”

De WNT maakt overigens met betrekking tot de definitie van de bezoldiging geen onderscheid tussen vaste en variabele beloningscomponenten. In de Beleidsregels 2016 is vastgelegd dat van de bezoldiging die onder het overgangsrecht valt de afzonderlijke bezoldigingscomponenten te allen tijde mogen worden verhoogd of verlaagd, mits de totale bezoldiging die onder het overgangsrecht valt daardoor niet wordt verhoogd. Een dergelijke wijziging heeft geen gevolgen voor het toepasselijke overgangsrecht. Hiervan uitgaande lijkt het omzetten van een variabele beloning in een vaste beloning toegestaan.

Wij plaatsen bij het voorgaande nadrukkelijk de volgende kanttekening. De uiteindelijke beoordeling is afhankelijk van de concrete feiten en omstandigheden. De accountant zal de WNT-verantwoording moeten controleren. Daarnaast merken wij op dat niet het verantwoordelijke Ministerie, maar de rechter in laatste instantie beslist over de uitleg van de wet. Vorenstaande is gebaseerd op de huidige wet- en regelgeving en in het bijzonder de Beleidsregels WNT 2016. Mede gelet op de maatschappelijk gevoeligheid en de bedoeling

van de wetgever met de WNT, adviseren wij een eventuele omzetting zeer zorgvuldig af te wegen.

### **Meer weten over WNT overgangsrecht?**

Wilt u meer weten over WNT overgangsrecht? Neem dan contact op met Willeke Franken via +31 (0)88 -2881230.

## **Wetsontwerp Evaluatiewet gepubliceerd**

Dit artikel biedt informatie over het wetsvoorstel Evaluatiewet WNT. De belangrijkste wijzigingen worden weergegeven. Dit wetsvoorstel beoogt verbeteringen van de WNT, het verminderen van administratieve lasten en het tegengaan van misbruikconstructies. De Raad van State heeft onlangs geadviseerd een verdere reikwijdte van de WNT door uitbreiding van het begrip 'gelieerdheid' naar niet WNT-instellingen binnen de groep c.q. naar boven naar de moeder niet wenselijk te achten. Er zijn wel andere wijzigingen, die van belang zijn voor uw organisatie.

In het wetsvoorstel Evaluatiewet zijn enkele ingrijpende aanpassingen opgenomen die voor uw organisatie van groot belang zijn. De beoogde inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is 1 juli 2017. In dit artikel staan wij kort stil bij een aantal belangrijke wijzigingen volgens dit wetsvoorstel.

### **Voorgestelde wijzigingen Evaluatiewet WNT**

#### **Afschaffing verbod variabele beloningen**

Het verbod op variabele beloningen komt te vervallen. Voor zover door de variabele beloning de maximum toegestane bezoldiging wordt overschreden, zal deze overschrijding als onverschuldigde betaling worden aangemerkt en moeten worden terugbetaald.

#### **Definitie gewezen topfunctionaris vervalt**

Thans blijft iemand die de rol van topfunctionaris heeft vervuld (al is het een vervanging van enkele maanden) gewezen topfunctionaris, zolang hij/zij een dienstverband heeft bij de instelling. Er blijft sprake van een publicatieplicht.

Hiervoor in de plaats komt de regeling, die van toepassing wordt op personen die de functie van topfunctionaris langer dan 12 maanden

hebben vervuld, maar op enig moment terugtreden in een andere rol als niet-topfunctionaris (bijvoorbeeld als adviseur) binnen dezelfde rechtspersoon. In dat geval blijft het WNT bezoldigingsmaximum, vanaf de datum van terugtreden nog vier jaar van toepassing op deze persoon.

Bij een functievervulling als topfunctionaris korter dan 12 maanden is niet meer sprake van normering en publicatieplicht nadat de functie van topfunctionaris is neergelegd.

Voor medisch specialisten die tevens een bestuursfunctie c.q. rol als topfunctionaris vervullen bij dezelfde zorginstelling en daarna weer (volledig) als medisch-specialist aan de slag gaan, blijft de WNT-norm niet van toepassing gedurende 4 jaar na de rol als topfunctionaris. Zij vallen alleen in hun rol als topfunctionaris onder de WNT, gedurende de periode dat zij als topfunctionaris werkzaam zijn en niet voor hun werkzaamheden als medisch-specialist.

### **Uitbreiding anticumulatiebepaling**

Momenteel geldt alleen een anticumulatiebepaling voor topfunctionarissen die werkzaam zijn bij een gelieerde rechtspersoon of instelling. Dit houdt in dat de som van bezoldiging die van beide gelieerde instellingen wordt ontvangen niet hoger mag zijn dan het WNT-maximum. Deze anticumulatiebepaling geldt ook voor leden van de RvC of RvT alsmede topfunctionarissen die niet in loondienst werkzaam zijn.

Deze anticumulatiebepaling wordt uitgebreid naar de situatie dat een topfunctionaris werkzaam is bij twee niet gelieerde WNT-instellingen. De totale bezoldiging mag in dat geval niet meer bedragen dan het algemene wettelijk bezoldigingsmaximum (2017: € 181.000), dan wel het voor een van de dienstbetrekkingen eventueel van toepassing zijnde hogere bezoldigingsmaximum (zoals bijvoorbeeld zorgverzekeraars).

Indien een topfunctionaris een rol vervuld als lid van RvC of RvT of als niet-topfunctionaris bij een niet-gelieerde rechtspersoon of als sprake is van een topfunctionaris niet in loondienst, is deze nieuwe anticumulatiebepaling niet van toepassing.

Er zal sprake zijn van overgangsrecht voor bestaande afspraken.

Een tweede uitbreiding van het anticumulatiebeding is de situatie dat een topfunctionaris bij dezelfde rechtspersoon naast zijn functie als topfunctionaris nog een andere functie als niet-topfunctionaris vervult. Het WNT-bezoldigingsmaximum is dan voortaan van toepassing op de bezoldiging van beide functies. Deze bepaling is overigens niet van toepassing op medisch specialisten (waaronder ook apothekers en tandartsen) die bij dezelfde zorginstelling tevens in een rol als topfunctionaris werkzaam zijn.

### **Geen publicatieplicht voor medisch specialisten**

In het wetsvoorstel is een bepaling opgenomen die medisch specialisten uitsluit van de WNT. Onder de definitie van medisch specialist vallen onder andere artsen, tandartsen, apothekers alsmede personen die werkzaam zijn als klinisch chemicus of klinisch fysicus. Als gevolg van deze uitzondering zal op medisch specialisten de openbaarmakingsverplichting ook niet meer van toepassing zijn.

### **Indexering maximum ontslagvergoeding**

Het maximum van de ontslagvergoeding (€ 75.000) is sinds de inwerkingtreding van de WNT niet geïndexeerd. Het wetsvoorstel voorziet in een jaarlijkse indexering.

### **Ontslagitkeringen en collectieve arbeidsovereenkomst**

De definitie van beëindigingsvergoeding wordt aangepast. Op dit moment vallen alleen onslagitkeringen die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde cao of wettelijke regeling niet onder de definitie van beëindigingsvergoeding en worden niet door de WNT genormeerd. Net als door de rechter toegekende ontslagvergoedingen. Op deze onslagitkeringen is het WNT-maximum van € 75.000 (2017) niet van toepassing.

Deze uitzondering wordt uitgebreid tot alle ontslagvergoedingen die voortvloeien uit algemene bepalingen van niet-algemeen verbindende verklaarde cao's, sociale plannen of andere collectieve regelingen.

### **Wettelijke rente bij onverschuldigde betaling**

Om te voorkomen dat een topfunctionaris een oneigenlijk voordeel geniet en de WNT-instelling hierdoor schade leidt, zal de topfunctionaris de wettelijke rente verschuldigd zijn over de niet terugbetaalde onverschuldigde betaling met een minimum van 4%.

### **Dubbele verantwoordingsplicht in de jaarrekening vervalt**

Voor ongeveer 4.000 WNT-instellingen geldt op dit moment een dubbele verantwoordingsplicht (openbaarmaking). Deze plicht is in zowel de WNT als het Burgerlijk Wetboek vastgelegd. Het wetsvoorstel wil een einde maken aan deze dubbele verantwoordingsplicht maakt en het mogelijk dat WNT-instellingen kunnen volstaan met de WNT-verantwoording.

### **Thans in behandeling bij de Tweede Kamer**

Wij merken op dat het wetsvoorstel thans in behandeling is bij de Tweede Kamer en dat wijzigingen niet zijn uitgesloten. Wij houden u vanzelfsprekend op de hoogte.

**Meer weten over Wet normering Topinkomens?**

Wilt u meer weten over de WNT of de Evaluatiewet? Neem dan contact op met Ben Janssen via 31 (0)88 288 6665 of Willeke Franken via +31 (0)88 -2881230.

## **Verruiming btw-vrijstelling met terugwerkende kracht voor bepaalde gedecentraliseerde zorgprestaties**

Btw vrijstelling voor eigen bijdrage voor WMO, niet BIG-geregistreerde wijkverpleging en preventie in Jeugdzorg. Indien u een eigen bijdrage van de zorgontvanger voor uw Wmo-diensten ontvangt, wijkverpleging verzorgt door personen die niet beschikken over een BIG-registratie of u zich bezig houdt met preventie in de jeugdzorg komt uw dienst met terugwerkende kracht voor een btw-vrijstelling in aanmerking.

Vanwege de decentralisatie in de zorg is de btw-regelgeving aangepast per 1 januari 2015. Naar aanleiding van Kamervragen is een inventarisatie gedaan van eventuele knelpunten. Daaruit blijkt dat er in de praktijk onduidelijkheid bestaat of voor bepaalde zorgprestaties waar gemeenten of ziektekostenverzekeraars verantwoordelijk voor zijn een btw-vrijstelling geldt. Die onduidelijkheid bleek met name te bestaan bij Wmo-diensten waarvoor een 100% eigen bijdrage wordt gevraagd en bij winst beogende wijkverpleging door niet BIG-geregistreerde personen. Op 21 december 2016 is bij Koninklijk besluit geregeld dat deze onduidelijkheid wordt weggenomen. Zo is ten aanzien van de volgende zorgprestaties met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2015 bepaald dat de btw-vrijstelling ook van toepassing is op:

- diensten die worden verleend op grond van de Wmo, ongeacht de wijze van financiering en ongeacht wie betaalt voor deze Wmo-diensten;



- de winst beogende wijkverpleging door personen die geen BIG-registratie hebben.

Hebt u sinds 1 januari 2015 over deze diensten toch btw berekend, dan kan die btw onder voorwaarden worden teruggevraagd. Daarnaast regelt het besluit ook dat de btw-vrijstelling voortaan van toepassing is op preventie in de jeugdzorg, waarbij niet langer de voorwaarde geldt dat er geen winst mag worden beoogd. Deze wijziging is bedoeld om ongelijke toepassing van de btw-vrijstelling met betrekking tot verschillende vormen van dienstverlening in de jeugdzorg te voorkomen.

### **Meer weten over de btw-belastingplicht voor gemeenten of zorgverzekeraars?**

Wilt u meer weten over de btw-belastingplicht voor gemeenten of zorgverzekeraars? Neem dan contact op met Harmen Jan Dijkstra via +31 (0)88 288 3354 of Martijn Poortman via + 31 (0)88 288 0821.

## **Nieuwe Governancecode Zorg 2017**

Zorginstellingen moeten onder meer beleid inzake kostenvergoedingen aan bestuurders publiceren. De ledenvergaderingen van ActiZ, GGZ Nederland, NFU, NVZ en VGN hebben de nieuwe Governancecode Zorg voor 2017 goedgekeurd. Deze nieuwe code bevat meer verplichte regels dan de vorige. Onder andere de verplichting tot het openbaar maken van kostenvergoedingen en declaraties van bestuursleden en toezichthouders. Lees hier wat dit voor uw organisatie betekent.

Met ingang van 1 januari 2017 geldt een nieuwe Governancecode Zorg. De nieuwe code sluit aan op belangrijke ontwikkelingen in de zorgsector en de laatste inzichten op het gebied van governance. De volledige tekst is te downloaden op de website [www.brancheorganisatieszorg.nl](http://www.brancheorganisatieszorg.nl).

### **De 7 basisprincipes**

De nieuwe governancecode is op 7 principes gebaseerd, te weten:

1. De maatschappelijke doelstelling en legitimatie van de zorgorganisatie is het bieden van goede zorg aan cliënten.

2. De Raad van Bestuur en Raad van Toezicht hanteren waarden en normen die passen bij de maatschappelijke positie van de zorgorganisatie.
3. De zorgorganisatie schept randvoorwaarden en waarborgen voor een adequate invloed van belanghebbenden.
4. De Raad van Bestuur en Raad van Toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie.
5. De Raad van Bestuur bestuurt de zorgorganisatie gericht op haar maatschappelijke doelstelling.
6. De Raad van Toezicht houdt toezicht vanuit de maatschappelijke doelstelling van de zorgorganisatie.
7. De Raad van Bestuur en Raad van Toezicht ontwikkelen permanent hun professionaliteit en deskundigheid.

Bij de vorige Governancecode gold het "pas toe of leg uit-principe". De nieuwe Governancecode is minder vrijblijvend, want de principes zijn leidend. De bedoeling en de dialoog moeten weer centraal staan. Afwijken van een bepaling blijft wel mogelijk als de toepassing van het principe waar de bepaling bij hoort, gediend is met een goed gemotiveerde en toetsbare onderbouwing van een alternatieve invulling.

### **Volledige transparantie vereist m.b.t. kostenvergoedingen Raad van Bestuur**

Een van de verplichte regels ziet op volledige transparantie van de kostenvergoedingen aan de Raad van Bestuur.

#### *Verplichtingen voor de Raad van Toezicht*

- Een beleid opstellen voor kostenvergoedingen aan de Raad van Bestuur en over het aannemen van geschenken en uitnodigingen door de leden van de Raad van Bestuur.
- Openbaar maken van dit beleid.
- Toezien op naleving ervan.

#### *Verplichtingen voor de zorginstelling*

Jaarlijks te verantwoorden welke bedragen zijn uitgegeven aan de leden van de Raad van Bestuur, gespecificeerd naar de volgende kostensoorten:

- Vaste kostenvergoedingen.
- Andere kostenvergoedingen.
- Binnenlandse reiskosten.
- Buitenlandse reiskosten.
- Opleidingskosten.
- Representatiekosten.

- Overige kosten.

### **Risicobeheersing**

Verder bepaalt de code dat de Raad van Bestuur zorg draagt voor goede en hanteerbare interne risicobeheersings- en controlesystemen, de bemensing daarvan en de werking van die systemen. In dit verband dient onder andere gedacht te worden aan een goed contractenregister en een tax control framework met concrete monitoringfuncties.

### **Governancecommissie Gezondheidszorg**

Bij de Governancecommissie Gezondheidszorg kunnen belanghebbenden, zoals een medezeggenschapsorgaan, een geschil voorleggen als men van mening is dat de Raad van Toezicht de code niet juist toepast. De Governancecommissie onderzoekt het toetsingsverzoek en doet een uitspraak, die gepubliceerd wordt op de website van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg. De sanctie is een schorsing of roeyement als lid van de brancheorganisatie.

### **Tot slot**

Als Deloitte zijn wij uw instelling graag behulpzaam bij het anticiperen op deze regels van de Governancecode. Dat kan zijn in de vorm een beoordeling van de governance, het opstellen en monitoren van het beleid inzake kostenvergoedingen in samenhang met de WKR en de WNT, het inrichten en beheersbaar houden van uw contractenmanagement of het opstellen en inrichten van een praktisch werkbaar tax control framework.

### **Meer weten over de nieuwe Governancecode Zorg voor 2017 en de verplichtingen daarbij voor uw governance, kostenvergoedingen en legal en tax control?**

Wilt u meer weten? Neem dan contact op met Willeke Franken via 088 – 288 1230, Ben Janssen via 088 – 288 6665 of David Savenije via 088 – 288 8636.

## **Bent u voorbereid op de wijzigingen in de Arbowet?**

Vanaf 1 juli 2017 moet uw Arbobeleid daarop aangepast zijn. Het wetsvoorstel voor aanpassingen in de Arbeidsomstandighedenwet

(Arbowet) is door de Eerste Kamer aangenomen op 24 januari 2017. Werkgevers dienen vanaf 1 juli 2017 belangrijke wijzigingen in het Arbobeleid door te voeren om te (blijven) voldoen aan de wet- en regelgeving.

### **Aanleiding wijzigingen Arbowet**

Aanleiding voor de wetwijzigingen zijn de veranderingen op de arbeidsmarkt waardoor de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking van steeds groter belang wordt. Daarnaast is de werkdruk in Nederland de afgelopen jaren fors toegenomen waardoor steeds meer werknemers uitvallen met arbeidsgerelateerde klachten.

### **Wijzigingen Arbowet**

De wijzigingen die vanaf 1 juli 2017 gaan gelden zien in het bijzonder op het vergroten van de betrokkenheid van werkgevers en werknemers bij de arbodienstverlening, de preventie in het bedrijf en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts. Hieronder schetsen wij de belangrijkste wijzigingen.

- De Ondernemingsraad krijgt instemmingsrecht bij de keuze van de preventiemedewerker en diens positionering in de organisatie.
- De werknemer krijgt het recht om zonder toestemming van de werkgever de bedrijfsarts te consulteren, ook als geen sprake is van ziekte.
- De werknemer heeft het recht op een second opinion door een tweede bedrijfsarts, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartoe verzetten.
- De bedrijfsarts moet in de gelegenheid worden gesteld iedere arbeidsplaats in het bedrijf te bezoeken.
- Aan de inhoud van het basiscontract met de arbodienstverlener worden minimumeisen gesteld.
- De sanctioneringsmogelijkheden door de Inspectie SZW worden uitgebreid.

### **Gevolgen voor werkgevers**

Werkgevers en arbodienstverleners krijgen tot en met 31 mei 2018 de tijd om bestaande contracten aan te passen. Contracten afgesloten na 1 juli 2017 moeten aan de gewijzigde voorwaarden voldoen. De Inspectie SZW kan werkgevers zonder basiscontract arbodienstverlening zonder waarschuwing een boete opleggen. Werknemers kunnen vanaf 1 juli 2017 echter al wel een beroep doen op o.a. de vrije toegang tot de Arbodienst en de second opinion. Wij adviseren daarom om spoedig met de Arbodienstverlener aanvullende afspraken te maken voor een soepele verzuimbegeleiding en het

voorkomen van onverwachte facturatie door de Arbodienstverlener.

Na de wetswijzigingen voldoen voor veel werkgevers de beleids- en veiligheidsdocumenten niet meer aan de wettelijke vereisten. Voorbeelden zijn het Arbobeleid, verzuimbeleid en de Risico Inventarisatie & Evaluatie. Wij adviseren daarom om spoedig aan de slag te gaan met de komende wijzigingen in de Arbowet.

### **Aandachtspunten**

Doordat de preventiemedewerker een prominentere rol krijgt en in nauw contact komt te staan met de Arbodienstverlener is een herijking van het proces rondom de begeleiding van zieke werknemers een logische volgende stap. Door de preventiemedewerker hierbij te betrekken wordt een draagvlak vanuit de organisatie gecreëerd waarbij werknemer en werkgever een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor een juiste uitvoering van het ziekteverzuimproces.

### **Meer weten?**

Neem dan contact op met Jolanda Jansen via +31 (0)6 1234 2766, Ben Janssen via +31 (0)6 1312 7445, David Savenije via +31 (0)6 8355 5226 of Michel Kooij via +31 (0)6 1099 9182.

## **De nieuwe WOZ beschikkingen komen er weer aan**

Het financiële belang van de WOZ-beschikking wordt steeds groter. Wij adviseren u als zorginstelling in control te zijn op uw WOZ-dossier. De WOZ-beschikkingen en aanslagen lokale heffingen worden op dit moment weer door de gemeenten verstuurd. Er is een grote kans dat u aanzienlijk te veel betaalt voor diverse aan de WOZ gerelateerde heffingen.

### **Taxatiewijzers VNG en toepassing technische correctie**

Voor elk WOZ-object wordt ieder jaar een WOZ-waarde bepaald. De WOZ-waarde van uw vastgoed is gebaseerd op normbedragen en percentages volgend uit de Taxatiewijzers van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG). Deze normen zien op herbouwwaarden, procesinstallaties, levensduren en restwaarden. De Taxatiewijzer vormen over het algemeen een richtlijn.

Een aantal van de uitgangspunten van deze Taxatiewijzers is echter niet of nauwelijks cijfermatig onderbouwd en komt niet overeen met de werkelijke situatie in uw zorginstelling. De gemeenten maken daarmee de WOZ-waarden nog niet aannemelijk. Dit is meermaals bevestigd in jurisprudentie.

De werktuigenuitzondering voor een ziekenhuis wordt bijvoorbeeld door de VNG forfaitair op 40% bepaald. Bij nieuwbouw is controle van dit percentage van groot belang. Uit onze ervaring blijkt dat het percentage voor uitgezonderde werktuigen in werkelijkheid veelal boven de 50% ligt.

### **Functionele correcties**

U heeft te maken met allerlei economische en maatschappelijke ontwikkelingen in de branche, zoals bijvoorbeeld de afname van het aantal bedden en/of de vierkante meters aan vloeroppervlak, de verkorting van de ligduur van patiënten, de verschuiving naar poliklinische zorg en de invloed van e-health op het vastgoed. Deze factoren worden in de WOZ-waardering consequent onderschat. De ontwikkeling is de afgelopen jaren zo snel gegaan dat zelfs recent opgeleverde zorggebouwen al snel functionele knelpunten kennen. Een realistische functionele correctie ligt veelal tussen de 20% en 40%. Ook voor nieuwe ziekenhuizen is een (weliswaar lagere) functionele correctie realistisch. Hierbij speelt functiewijziging, routing en (verborgen) leegstand ook een rol.

### **Vrijstellingen**

Naast de werktuigenuitzondering zijn er nog meer vrijstellingen in de WOZ die niet of niet voldoende door de gemeenten zelf worden toegepast.

### **Objectafbakening**

Veel zorgvastgoed is bijna continu aan veranderingen onderhevig. Bestaande ruimten krijgen een andere bestemming, u staat voor keuzes over afstoten, transformatie of realisatie van uw vastgoed en de zorgbehoefte van uw huurders wijzigt. Deze wijzigingen kunnen leiden tot aanpassingen in de WOZ-objectafbakening. Dit betekent dan tevens een verschuiving in belastingen en heffingen, zoals de verhuurderheffing, energiebelasting, onroerendezaakbelastingen, rioolheffingen en afvalstoffenheffing. Deloitte heeft een tool ontwikkeld die voor u doorrekent wat een aanpassing van de WOZ-objectafbakening voor uw organisatie financieel betekent.

### **Betaalt u teveel?**

Om te beoordelen of u teveel betaalt, dient u allereerst over de taxatiegegevens van uw WOZ-beschikking(en) te beschikken. Op de achterzijde van de beschikking of in de begeleidende brief kunt u lezen hoe u deze kunt opvragen.

### **Bezwaartermijn**

Houdt er rekening mee dat een eventueel bezwaarschrift tegen de WOZ-waarde en aanslagen lokale heffingen binnen 6 weken na dagtekening van de beschikking dient te worden ingediend. Desgewenst zenden we u een pro forma bezwaarschrift om tijdig uw rechten te borgen.

Hebt u vragen? Neem dan contact op met uw Deloitte adviseur of onze WOZ & speciale heffingen specialist.

Ook kunt u vrijblijvend de taxatiekaart van uw WOZ-waarden aan ons mailen. Wij kunnen deze dan gratis beoordelen en u over onze bevindingen vrijblijvend informeren.

### **Meer weten over WOZ-waardering van zorgvastgoed?**

Wilt u meer weten over de WOZ-waardering van zorgvastgoed? Neem dan contact op met Olga Menger via [o.menger@deloitte.nl](mailto:o.menger@deloitte.nl) of via +31 (0)88 288 2807 of met Liesbeth Gramsbergen via [lgramsbergen@deloitte.nl](mailto:lgramsbergen@deloitte.nl) of via 06 83 555 212.



Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee ("DTTL"), its network of member firms, and their related entities. DTTL and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.nl/about](http://www.deloitte.nl/about) for a more detailed description of DTTL and its member firms.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collectively, the "Deloitte network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.

© 2016 Deloitte The Netherlands

You can [Unsubscribe here](#).