



Deloitte Nieuws

Fiscaal juridische nieuwsbrief gezondheidszorg

Blijf op de hoogte met onze fiscaal juridische nieuwsbrief Gezondheidszorg. De nieuwsbrief bevat een selectie van voornamelijk Nederlandse en Europeesrechtelijke fiscaal juridische ontwikkelingen.

26 februari 2016

Jaargang 6 | Editie 2

Inhoudsopgave

De afschaffing van de VAR is definitief!

Seminar - Het einde van de VAR: what's next?

Geen terbeschikkingstelling van een auto, geen bijtelling!

Onkostendeclaratie voor bestuurders onder vergrootglas

Fusiegedragsregels kunnen vanaf 1 oktober 2015 ook van toepassing zijn op zorginstellingen

Handboeken externe verslaggeving

De afschaffing van de VAR is definitief!

De Wdba komt als opvolger; wat moet u daarvoor nu al doen? De Eerste Kamer heeft op 2 februari jl. de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wdba) aangenomen. Hiermee komt de VAR per 1 mei 2016 te vervallen. Op 1 mei 2017 moeten bedrijven en instellingen de Wdba ingeregeld hebben. In dit bericht staat wat u moet doen in de tussenliggende periode.

Samenvatting Wdba

De Eerste Kamer heeft op 2 februari jl. de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wdba) aangenomen. Deze wet regelt dat de VAR per 1 mei 2016 komt te vervallen en daarmee vervalt ook de vrijwarende werking van de VAR bij inhuur van derden (lees: zelfstandigen, freelancers of andere externe arbeidskrachten). Korthedshalve onderscheiden wij drie fases; de voorbereidingsfase, de implementatiefase en de handhavingsfase. In dit nieuwsbericht gaan wij nader in op de aandachtspunten die in deze verschillende fasen voor u gelden bij inhuur van derden.

Vorbereidingsfase tot 1 mei 2016

In deze fase voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wdba blijft de VAR systematiek ongewijzigd van toepassing. In de voorbereidingsfase zult u moeten nagaan of deze vanaf 1 mei 2016 op dezelfde wijze kan worden voortgezet of dat er mogelijk sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking.

Implementatiefase van 1 mei 2016 tot 1 mei 2017

Vanaf 1 mei 2016 biedt de VAR-verklaring geen vrijwaring meer indien de Belastingdienst bij een controle vaststelt dat de ingehuurde externe in (fictieve) dienstbetrekking werkzaam is.

Als de Belastingdienst tijdens een controle de externe inhuursituatie als een (fictieve) dienstbetrekking aanmerkt, dan kan de Belastingdienst naheffen wanneer u geen actie heeft ondernomen om de inhuursituatie aan te passen. Onderneemt u in deze periode echter wel actie, dan geeft de Belastingdienst u tot 1 mei 2017 respijt om de inhuur van derden op orde te brengen. Dat wil zeggen, zo in te richten dat er op grond van de overeenkomst en feitelijke manier van werken geen sprake zal zijn van een (fictieve) dienstbetrekking.

Handhavingsfase na 1 mei 2017

Met ingang van 1 mei 2017 geldt de Wdba onverkort. De wetgever gaat ervan uit dat u als opdrachtgever op dat moment voldoende tijd hebt gehad om indien nodig uw werkwijze en contracten aan te passen. De Belastingdienst zal vanaf dat moment risicogericht handhaven.

Dat betekent concreet dat er ofwel buiten dienstbetrekking wordt gewerkt, ofwel loonheffingen worden afgedragen en voldaan. Bij partijen die niet volgens de regels werken, zal de Belastingdienst handhavend optreden. Kortom, indien de Belastingdienst constateert dat na 1 mei 2017 sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, zal hij met terugwerkende kracht tot 1 mei 2016 een correctieverplichting of naheffingsaanslag opleggen (en zelfs verder terug indien er geen vrijwaring van de VAR gold). De Wdba heeft geen terugwerkende kracht, dus handhavingsmaatregelen kunnen niet zien op de periode waarvoor u als opdrachtgever nog over een geldige VAR-verklaring beschikt.

Voorbeeldtraject

Actiepunten inhuur externen



Hierna hebben wij een voorbeeldtraject opgenomen voor de invoering van de Wdba. Dit is een goed hulpmiddel om inzicht te krijgen in de te ondernemen stappen. Neem contact op met onze adviseurs om met u te beoordelen welk maatwerktraject het beste bij uw situatie past.

Actiepunten inhuur externen

Het is overigens nog niet duidelijk hoe een en ander exact moet. De Staatssecretaris heeft opgemerkt dat er een inspanningsverplichting is in de zogenaamde implementatiefase (de periode tussen 1 mei 2016 als moment van afschaffing VAR en 1 mei 2017) voor de opdrachtgever om een procedure te hebben die Wdba-proof is. In de komende maanden verwachten wij daar meer duidelijkheid van de Belastingdienst over te krijgen, wel is het zaak om nu alvast bezig te gaan omdat anders de tijdsperiode te kort kan zijn.

Workshops en persoonlijk advies mogelijk

Deloitte organiseert op korte termijn op meerdere plaatsen in het land workshops over de Wdba, waarvoor u zich kunt aanmelden. Uitnodigingen om u hiervoor aan te melden worden binnenkort verzonden.

Geeft u de voorkeur aan een persoonlijk advies over de Wdba en de eventuele risico's die deze wet met zich meebrengt bij de inhuur van externen binnen uw organisatie, of heeft u specifieke vragen hierover, dan kunt u contact opnemen met uw vaste aanspreekpunt binnen Deloitte.

Meer weten over de afschaffing van de VAR?

Wilt u meer weten over de afschaffing van de VAR en de Wdba als haar opvolger? Neem dan contact op met Ben Janssen via +31 (0)88 288 6665, David Savenije via +31 (0)88 288 8636 of Sonja Matzedda via +31 (0)88 288 1145

Seminar - Het einde van de VAR: what's next?

Op 2 februari jl. heeft de Eerste Kamer het voorstel voor de Wet deregulering beoordelingsarbeidsrelaties aanvaard. Hierdoor zal de VAR per 1 mei a.s. worden afgeschaft. De wet beoogt om de verantwoordelijkheden van een zzp'er en zijn opdrachtgever bij het beoordelen van hun arbeidsrelatie beter in balans te brengen. Hierdoor krijgt de Belastingdienst ruimere mogelijkheden om de wet te handhaven en kan schijnzelfstandigheid worden teruggedrongen.

De vragen waarvoor opdrachtgevers zich nu geplaatst zien, zijn velerlei. Hoe om te gaan met de lopende overeenkomsten met zzp'ers? Op welke manier kunnen toekomstige fiscale en arbeidsrechtelijke risico's beheersbaar blijven? In hoeverre kunnen zzp'ers nog ingezet worden? Welke opstelling kan van de Belastingdienst worden verwacht? Bestaan er voordelen aan het gebruik van intermediairs? Hoe werkt het systeem van de modelovereenkomsten in de praktijk?

Tijdens dit seminar zullen de fiscale en arbeidsrechtelijke specialisten van Deloitte u over de actuele stand van zaken informeren. Daarnaast hebben wij een externe spreker van de Branche-organisatie voor Intermediairs en brokers (Bovib) bereid gevonden om de rol van intermediairs onder de nieuwe wetgeving nader uiteen te zetten.

Doelgroep

Allen die in de praktijk beleidsmatig of uitvoerend te maken hebben met het contracteren zzp'ers zijn van harte uitgenodigd. Dit betreft zowel bestuurders en toezichthouders, maar ook HR-functionarissen, tax directors en controllers.

Programma

Het programma is interactief en biedt u alle gelegenheid tot het stellen van vragen.

Het programma ziet er als volgt uit:

Tijdstip	Programma
14.30 – 15.00 uur	Inloop en ontvangst
15.00 – 15.45 uur	Fiscale aspecten / Deloitte
15.45 – 16.00 uur	Pauze
16.00 – 16.45 uur	Civiele aspecten / Deloitte
16.45 – 17.00 uur	Pauze
17.00 – 17.45 uur	Intermediair-deel / Bovib
17.45 – 18.45 uur	Borrel

Datum en locatie

Het seminar vindt plaats op onderstaande Deloitte kantoren en data:

Datum	Locatie
Maandag 14 maart 2016	Zwolle
Dinsdag 15 maart 2016	Arnhem
Maandag 21 maart 2016	Eindhoven
Woensdag 23 maart 2016	Amsterdam
Woensdag 30 maart 2016	Rotterdam

Kosten

De kosten bedragen voor elke deelnemende organisatie € 125 (exclusief btw) per persoon. De bedragen zijn inclusief koffie/thee en een drankje na afloop. Het slide deck van het seminar zal aan u worden toegestuurd.

Mogelijkheden training op maat

Geeft u de voorkeur aan een training in house? Ook dat is natuurlijk mogelijk. Vraag ons naar de mogelijkheden.

Aanmelden

U kunt zich voor het seminar inschrijven door een e-mail te sturen naar NLArnhemGESSecretariaat@deloitte.nl, met daarin de volgende gegevens:

- de naam van uw organisatie
- de namen van de deelnemers met vermelding van hun functie
- het telefoonnummer en e-mailadres van de deelnemers
- datum en locatie van de cursus waaraan u wilt deelnemen
- het factuuradres dan wel inkoopordernummer van uw organisatie ter vermelding op de factuur
- komt u met openbaar vervoer of auto

Bij annulering binnen drie dagen voor aanvang van het seminar of niet verschijnen zonder afmelding, bent u het volledige inschrijfbedrag verschuldigd. Indien u verhinderd bent, mag een collega zonder bijkomende kosten deelnemen; wij stellen het op prijs als u ons daarvan tijdig in kennis stelt. Deloitte behoudt zich het recht voor het seminar bij onvoldoende inschrijvingen te annuleren. U wordt hiervan tijdig op de hoogte gesteld.

Meer weten over Wet DBA?

Wilt u meer weten over de Wet DBA? Neem dan contact op met Ben Janssen via +31 (0)88 6665.

Geen terbeschikkingstelling van een auto, geen bijtelling!

Als u aan een werknemer een auto ter beschikking stelt, moet daarvoor in principe een bijtelling op het loon plaatsvinden. Maar wanneer is er eigenlijk sprake van een ter beschikking gestelde auto? De Hoge Raad geeft duidelijkheid. Van terbeschikkingstelling is geen sprake als de werknemer niet de feitelijke beschikkingsmacht heeft.

Voor een ter beschikking gestelde auto aan een werknemer gelden de regels van de zogenoemde autokostenfictie (ook wel bijtelling genoemd). Er wordt bij fictie uitgegaan van privégebruik. Voor dit privégebruik dient een bijtelling op het loon van de werknemer plaats te vinden. Deze bijtelling kan alleen achterwege blijven als wordt aangetoond dat de auto niet meer dan 500 kilometer op kalenderjaarbasis voor privédoeleinden wordt gebruikt. Dit is een zware bewijslast. En als de bijtelling achteraf bezien ten onrechte achterwege is gebleven, kunnen hoge boetes worden opgelegd. Vaak wordt echter (te snel) aan de vraag voorbij gegaan of en wanneer er sprake is van een ter beschikking gestelde auto.

Voordat aan de autokostenfictie wordt toegekomen, dient de Belastingdienst namelijk aannemelijk te kunnen maken dat een auto aan een werknemer ter beschikking staat. Niet in elk geval waarin een werknemer een auto van zijn werkgever heeft bestuurd, kan gezegd worden dat die auto aan de werknemer ter beschikking is gesteld. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat er geen sprake is van een ter beschikking gestelde auto wanneer een werknemer de auto slechts bestuurt ter uitvoering van bepaalde opdrachten van de werkgever om in diens belang personen of goederen te vervoeren. In dat geval blijft de feitelijke beschikkingsmacht over de auto namelijk bij de werkgever berusten.

Wil sprake zijn van terbeschikkingstelling van een auto, dan moet de werknemer dus de feitelijke beschikkingsmacht over de auto uitoefenen. Een belangrijk criterium om te bepalen waar de feitelijke beschikkingsmacht ligt, is of uw werknemer zelf kan bepalen voor welke doeleinden hij de auto gebruikt. Als de werknemer de auto slechts in opdracht van de werkgever voor zakelijke doeleinden kan en mag gebruiken, dan ligt de beschikkingsmacht dus bij u als werkgever en is de auto niet ter beschikking gesteld van aan de werknemer. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een goed ingerichte sleutelprocedure. Als de auto 's avonds met de werknemer mee naar huis wordt genomen, en hij de enige bestuurder is, zal snel sprake zijn van een ter beschikking gestelde auto.

Pas als de Belastingdienst aannemelijk heeft gemaakt dat de auto wel door u aan uw werknemer ter beschikking is gesteld, treedt de fictie in dat de auto ook voor privédoeleinden ter beschikking staat. Wees hier kritisch op, want als de Belastingdienst de terbeschikkingstelling niet aannemelijk maakt, wordt niet toegekomen aan de autokostenfictie. Bijtelling of bewijs van niet meer dan 500 privékilometers is dan dus ook niet nodig.

Meer weten over de auto van de zaak?

Wilt u meer weten over de auto van de zaak? Neem dan contact op met Ben Janssen via +31 (0)88 288 6665 / benjanssen@deloitte.nl of met David Savenije via dsavenije@deloitte.nl

Onkostendeclaratie voor bestuurders onder vergrootglas

Er is thans veel maatschappelijke aandacht voor de declaraties van onkosten door bestuurders. Dit heeft geleid tot een position paper van de brancheorganisaties in de zorg, die oproept tot verantwoording. Mede gezien de nauwe relatie met de WNT en de WKR is het van belang dat zorginstellingen hun beleid hierin op orde hebben.

Naar aanleiding van maatschappelijke discussies over kostenvergoedingen en declaraties van topfunctionarissen hebben de brancheorganisaties in de zorg eind 2015 besloten om in de Zorgbrede Governancecode een specifieke regeling op te nemen over declaraties en kostenvergoedingen, die naar verwachting in 2016 tot stand zal komen. Kortgezegd is de kern van deze regel dat declaraties van bestuurders dienen plaats te vinden volgens een door de Raad van Toezicht vastgesteld beleid. Hierbij dient het beleid openbaar te worden gemaakt, waarbij de Raad van Toezicht tevens ziet op de naleving hiervan. Vervolgens dienen de bedragen die zijn uitgegeven jaarlijks achteraf in het jaarverslag te worden verantwoord, waarbij wordt geadviseerd om hierin in ieder geval de volgende uitsplitsing aan te brengen:

- Vaste en variabele onkostenvergoedingen;
- Declaraties binnenlandse en buitenlandse reiskosten;
- Declaraties opleidingskosten;
- Declaraties representatiekosten;
- Declaraties overige kosten.

Vooruitlopend op deze nieuwe regeling hebben de brancheorganisaties geadviseerd om de declaraties en onkostenvergoedingen over 2015 al openbaar te maken en op te nemen in het jaarverslag van 2015.

Declaraties zijn alle vergoedingen aan werknemers voor werkelijk gemaakte kosten die verband houden met het uitoefenen van de functie. Oftewel, het gaat hierbij om kosten die in eerste instantie zijn betaald door de bestuurder en vervolgens door de zorginstelling (middels een declaratie) worden vergoed aan de bestuurder.

Daarnaast kan sprake zijn van kosten die direct worden gefactureerd aan de zorginstelling ten behoeve van een bestuurder. Alsdan is geen sprake van een declaratie, maar van een verstrekking in natura of het ter beschikking stellen aan de bestuurder. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een iPad, computer of mobiele telefoon en tevens aan kerstpakketten en personeelsfeesten. Onduidelijk is of ook deze kosten in het jaarverslag verantwoord moeten worden.

Naast de openbaarmaking van de declaraties van bestuurders, zal naar verwachting ook in de Zorgbrede Governancecode worden opgenomen dat onkostenvergoedingen aan bestuurders dienen plaats te vinden volgens een door de Raad van Toezicht vastgesteld beleid. In dit kader raden wij aan om (indien dit nog niet het geval is) beleid te maken en schriftelijk vast te leggen welke kosten gedeclareerd mogen worden, welke kosten eventueel betaald moeten worden uit de vaste kostenvergoeding en voor welke kosten (eventueel) een creditcard gebruikt kan worden. Hierdoor en is vooraf duidelijk welke richtlijnen van toepassing en kunnen dubbele vergoedingen vooraf worden voorkomen.

De Raad van Toezicht zal vervolgens verantwoordelijk worden voor de naleving van het vastgestelde beleid. Dit kan worden vormgegeven door een autorisatieproces in te richten, waarbij bijvoorbeeld voor bepaalde (bijzondere) onkosten een akkoord van (de voorzitter van) de Raad van Toezicht vereist is. Op deze wijze kan de Raad van Toezicht een controle uitvoeren op het zakelijke karakter van de kosten. Ook kan middels deze autorisatie een fiscale toets worden uitgevoerd, zodat vooraf duidelijk is of de betreffende kosten aangewezen kunnen worden als eindheffingsloon onder de WKR of op werknemersniveau als loon in aanmerking genomen moeten worden. Dit is ook van belang voor de hoogte van de WNT-bezoldiging.

Wij zijn u graag behulpzaam bij het meedenken over het te hanteren beleid en het opstellen van een dergelijk reglement. Ook kunnen wij u ondersteunen bij een inventarisatie van de kosten en de fiscale afstemming.

Meer weten over Kostendeclaraties en WNT in de zorg?

Wilt u meer weten over Kostendeclaraties en WNT? Neem dan contact op met Ben Janssen via +31 (0)88 2886665.

Fusiegedragsregels kunnen vanaf 1 oktober 2015 ook van toepassing zijn op zorginstellingen

Vanaf 1 oktober kunnen Fusiegedragsregels ook van toepassing zijn op zorginstellingen, wat tot gevolg heeft dat tijdig een melding bij de SER moet worden gedaan en overleg met de vakbonden moet plaatsvinden.

Op 1 oktober 2015 is een herziene versie van de Fusiegedragsregels van de Sociaal Economische Raad (SER) in werking getreden.

De Fusiegedragsregels 2015 kennen een uitgebreidere werkingsfeer en zijn onder voorwaarden nu ook van toepassing op fuserende of splitsende zorginstellingen.

De Fusiegedragsregels beschermen de belangen van werknemers bij een voorgenomen fusie of splitsing. Kortgezegd dienen de vakbonden en de SER tijdig in kennis te worden gesteld van de fusie- of splitsingsplannen. Met 'tijdig' wordt bedoeld: vóórdát over de voorbereiding of totstandkoming van de fusie of splitsing een openbare mededeling wordt gedaan. De vakbonden hebben hierbij de mogelijkheid om hun oordeel over de fusie of splitsing te geven, waarbij dit oordeel van wezenlijke invloed moet kunnen zijn op het al dan niet tot stand komen van de fusie of splitsing. Wordt er geen, dan wel te laat, uitvoering gegeven aan de Fusiegedragsregels, dan kan dit leiden tot een publiekelijke bekendmaking daarvan door de Geschillencommissie. Op grond van de cao is veelal al sprake van overleg met de vakbonden. Nieuw voor zorginstellingen is het doen van de melding bij de SER.

Daar waar de Fusiegedragsregels voorheen enkel voor de profitsector golden, kunnen de Fusiegedragsregels vanaf 1 oktober 2015 ook van toepassing zijn op overheidsorganisaties en non-profitorganisaties. Namelijk indien sprake is van een fusie (verkrijging of overdracht van zeggenschap), waar tenminste 'één in Nederland gevestigde onderneming bij betrokken is. Afhankelijk van de aard van de fusie kunnen deze Fusiegedragsregels aldus ook gelden voor zorginstellingen. Er zijn echter uitzonderingen, bijvoorbeeld wanneer het twee rechtspersonen binnen een groep betreft of wanneer sprake is van overdracht van zeggenschap in een onderneming waarin minder dan 10 werknemers werkzaam zijn.

Dit betekent dat zorginstellingen bij een voorgenomen fusie of splitsing tijdig dienen te bepalen of de Fusiegedragsregels van toepassing zijn, zodat hieraan uitvoering gegeven kan worden.

Meer weten over Fusie en splitsing van zorginstellingen?

Wilt u meer weten over fusie en splitsing van zorginstellingen? Neem dan contact op met Willeke Franken via +31 (0)88 2881230

Handboeken externe verslaggeving

Deloitte biedt u kosteloos eens serie handboeken aan die u ondersteunen bij het opstellen van de jaarrekening. De wijzigingen in de wet- en regelgeving voor zorginstellingen volgen elkaar in een hoog tempo op.

Dit confronteert zorginstellingen blijvend met een groot aantal veranderingen, ook in de jaarverslaggeving. Het Handboek Zorginstellingen 2015 is een handreiking voor het opstellen van de jaarrekening voor de praktijk in cure en care.

Handboek Externe Verslaggeving 2015

Het Handboek Externe Verslaggeving 2015 vormt een praktische handreiking voor toepassing van NL GAAP. In dit handboek behandelen wij in kort bestek belangrijke wettelijke bepalingen en richtlijnen voor het opstellen van de jaarrekening volgens NL GAAP.

Handboek Jaarverslaggeving Stichtingen en Verenigingen 2015

Het Handboek Jaarverslaggeving Stichtingen en Verenigingen 2015 vormt een praktische handreiking voor toepassing van NL GAAP door stichtingen en verenigingen. In dit handboek behandelen wij in kort bestek belangrijke wettelijke bepalingen en richtlijnen voor het opstellen van de jaarrekening volgens NL GAAP door stichtingen en verenigingen.

Handboek Jaarstukken Gemeenten 2015

In het Deloitte Handboek Jaarstukken Gemeenten 2015 bespreken wij de bepalingen voor het opstellen van de jaarstukken van gemeenten, gemeenschappelijke regelingen en provincies.

Handboek Jaarstukken Waterschappen 2015

Het Handboek Jaarstukken Waterschappen 2015 is de geactualiseerde publicatie van een handboek over de Bepalingen beleidsvoorbereiding en verantwoording waterschappen (Waterschapswet, Waterschapsbesluit, Regeling beleidsvoorbereiding en verantwoording waterschappen).

Handboek Onderwijsinstellingen 2015

Het onderwijs is volop in beweging. De door de minister van OCW aangekondigde versterking van de bestuurskracht is onder andere met de invoering van de continuïteitsparagraaf duidelijk zichtbaar. Ook thema's zoals risicomanagement, het 'in control statement' (ICS), financiële instrumenten waaronder het gebruik van derivaten en Standard Business Reporting blijven belangstelling houden.

Handboek Woningcorporaties 2015

Het Handboek Woningcorporaties 2015 geeft inzicht in de regelgeving die voor woningcorporaties van toepassing is en geeft antwoord op veel voorkomende vragen.

Handboek Zorginstellingen 2015

De wijzigingen in de wet- en regelgeving voor zorginstellingen volgen elkaar in een hoog tempo op. Dit confronteert zorginstellingen blijvend met een groot aantal veranderingen, ook in de jaarverslaggeving.

Meer weten?

Wilt u meer weten over het opstellen van de jaarrekening? Neem dan contact op met Corné Kimenai via +31 (0)88 288 0162.

[Home](#) | [Gezondheidszorg](#)



Deloitte Nederland
Wilhelminakade 1
3072 AP Rotterdam
Nederland

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 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

Add Deloitte as a safe sender: NLDeloitteZorgTax@deloitte.nl
You can [Unsubscribe](#) here.