



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.

Wilt u de hele nieuwsbrief in pdf lezen? Klik dan hier

29 juni 2016

Jaargang 6 | Editie 5

Inhoudsopgave

Internetconsultatie WNT-3 en evaluatiewet WNT

Actualiteiten Wet Normering Topinkomens

Bewerkerovereenkomsten in de zorg, waarom, wanneer en hoe?

Inhuur van artiesten onder de Wet DBA eenvoudiger geworden!

Besparen op leges omgevingsvergunning

Voorkom intrekken ANBI-status door Belastingdienst

Actualiteitendag: Fiscale ontwikkelingen in de zorg

Internetconsultatie WNT-3 en evaluatiewet WNT

In dit artikel besteden wij aandacht aan de recente ontwikkeling ten aanzien van de Wet Normering Topinkomens, te weten de internetconsultatie van WNT-3 en de evaluatiewet WNT.

WNT-3

De bezoldigingsmaxima in het kader van de WNT gelden momenteel alleen voor topfunctionarissen, zoals bestuurders en toezichthouders. Recentelijk is het wetsvoorstel WNT-3 ter internetconsultatie voorgelegd. WNT-3 beoogt de reikwijdte van de WNT uit te breiden naar alle werknemers in de publieke en semipublieke sector. Dit wetsvoorstel moet nog naar de Tweede Kamer gestuurd worden.

In het wetsvoorstel wordt gefocust op één algemene normering van de bezoldiging van niet-topfunctionarissen die in dienstbetrekking staan. De verlaagde sectorale maxima, normering voor ontslagvergoedingen en het verbod op een variabele beloning gelden daarmee in beginsel alleen voor topfunctionarissen.

Ten aanzien van bijzondere situaties is de mogelijkheid tot uitzondering evenwel opgenomen. Zo is al aangegeven, dat de normering niet geldt voor luchtverkeersleiders en medisch specialisten, maar deze uitzondering kan ook nog voor individuele medewerkers of voor functiegroepen worden uitgebreid op grond van een Ministeriële beschikking. Niet onder de regeling vallen ingehuurde niet-topfunctionarissen.

Evaluatiewet

In 2015 is de eerste integrale evaluatie van de WNT uitgevoerd. Als gevolg van het rapport dat hieruit is voortgekomen, is een aantal wijzigingsvoorstellen in de WNT voorgesteld, die zijn opgenomen in het wetsvoorstel Evaluatiewet WNT. Dit wetsvoorstel is, evenals WNT-3, recentelijk ter internetconsultatie voorgelegd.

De belangrijkste wijzigingsvoorstellen lichten wij hieronder kort toe:

Afschaffing van het verbod op variabele beloningen

Het verbod op variabele beloningen wordt afgeschaft. Het voornemen hiertoe was door minister Plasterk bij de eindrapportage evaluatie WNT al aangekondigd. Variabele beloningen worden toegestaan, voor zover door de uitbetaling van de variabele beloning de maximale bezoldigingsnorm niet wordt overschreden.

Aanscherpen van de definitie topfunctionaris en vervallen van de definitie “gewezen topfunctionaris”

Het begrip “gewezen topfunctionaris” komt te vervallen. In plaats daarvan wordt voorgesteld dat de functionaris, die de functie van topfunctionaris voor een periode langer dan twaalf maanden heeft vervuld en na de beëindiging van die functievervulling in dienst blijft bij de desbetreffende zorginstelling, voor een periode van vier jaar als topfunctionaris gekwalificeerd wordt en dus ook genormeerd blijft.

Aanpassing normering ontslagvergoedingen

In de WNT is opgenomen dat niet als ontslagvergoeding wordt aangemerkt uitkeringen op grond van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst of een wettelijk voorschrift. Voorgesteld wordt om dit uit te breiden met uitkeringen op grond van een algemene bepaling uit een cao (deze hoeft dus niet algemeen verbindend verklaard te zijn) of een sociaal plan.

Verruiming van de reikwijdte van het begrip gelieerde rechtspersoon

Voorgesteld wordt onder meer om het gelieerde verband uit te breiden naar ‘boven’ (moedermaatschappij) en ‘opzij’ (overige groepsmaatschappijen) alsmede om onder voorwaarden ook holdings van groepsstructuren (zijnde NV’s, BV’s, verenigingen of stichtingen met een feitelijk en juridisch beslissende invloed) met daarbinnen WNT-instellingen onder de reikwijdte van de WNT te brengen.

Indien verschillende sectornormen van toepassing zijn binnen de groep (bijvoorbeeld zorg en onderwijs), is bepaald dat voor de hele groep de norm van toepassing is die geldt ten aanzien van de WNT-instelling die voor de groep de meeste inkomsten genereert.

Introductie van een anticumulatiebepaling

Door middel van de voorgestelde anticumulatiebepaling komt een aanvullend bezoldigingsmaximum te gelden voor topfunctionarissen in bestuurdersfunctie, die met verschillende WNT-partijen een dienstbetrekking als topfunctionaris aangaan. Voorgesteld wordt de som van deze bezoldigingen te maximeren op de hoogst toepasselijke WNT-norm. Een eventuele overschrijding leidt alsdan tot een onverschuldigde betaling bij de meest recent aangegane dienstbetrekking.

De introductie van een algemene antimisbruikbepaling

Door middel van deze bepaling heeft de verantwoordelijke minister de mogelijkheid onderzoek te doen en handhavend op te treden indien partijen gebruik maken van constructies die beogen het doel en de strekking van de WNT te ondermijnen.

Meer weten?

Wilt u meer weten over Wet Normering Topinkomens en de evaluatiewet? Neem dan contact op met Willeke Franken via +31 (0)88 2881230 of Johan de Jong via +31 (0)88 288 1395.

Actualiteiten Wet Normering Topinkomens

In dit artikel besteden wij aandacht aan recente ontwikkelingen ten aanzien van de uitleg en werking van de Wet Normering Topinkomens.

Waarneming van een topfunctionaris

In de praktijk krijgen wij met enige regelmaat de vraag voorgelegd of een waarnemend bestuurder kwalificeert als topfunctionaris. Het antwoord is afhankelijk van de specifieke feiten en omstandigheden. Algemeen gesteld doen zich twee situaties voor.

1. Waarneming bij tijdelijke afwezigheid van een topfunctionaris door ziekte of regulier verlof. Dit leidt in beginsel niet tot de kwalificatie van topfunctionaris;
2. Tijdelijke waarneming als gevolg van het ontbreken van een bestuurder. In een dergelijke overbruggingsperiode, waarin men bijvoorbeeld een interne bestuurder werft, zal de waarnemer ook zijn ingeschreven in het register bij de KvK. Alsdan is in beginsel wel sprake van een topfunctionaris.

Elementen als 'bevoegdheden', 'beslissingsbevoegdheid', 'afstemming toezichthoudend orgaan' en/of 'benoeming als tijdelijk bestuurder' zullen meegewogen dienen te worden in de beoordeling of sprake is van het vervullen van een topfunctie binnen een zorginstelling. Na de waarnemingsperiode bedoeld in situatie 2 zal de topfunctionaris die tijdelijk deze rol heeft vervuld, kwalificeren als gewezen topfunctionaris en zal als zodanig gepubliceerd moeten worden, zolang hij werkzaam blijft bij de instelling. Wij hebben dit ongewenste gevolg al aangekaart bij het Ministerie van BZK en zien in de Evaluatiewet een oplossing hierop.

Wij adviseren u een beoordeling uit te (laten) voeren indien uw zorginstelling te maken heeft met een feitelijke (tijdelijke) waarneming bij afwezigheid van een topfunctionaris.

Bezoldigingsnorm 2016 voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

Per 1 januari 2016 gelden op grond van de Uitvoeringsbesluit WNT nieuwe bezoldigingsmaxima voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking (lees: interim topfunctionarissen). De normering voor de eerste twaalf kalendermaanden van de functievervulling bestaat uit twee onderdelen (zie hierna).

Voor deze twaalf kalendermaanden geldt een bezoldigingsmaximum van maximaal € 252.000. Alle kalendermaanden waarin de functie geheel of gedeeltelijk is vervuld tellen als volledige maand mee voor de bepaling van het aantal maanden en voor de bepaling van het bezoldigingsmaximum. Dit is een andere systematiek dan gold tot en met 31 december 2015.

Als minder dan twaalf kalendermaanden wordt gewerkt dan is het bezoldigingsmaximum voor de gewerkte periode gelijk aan de som van € 24.000 per gewerkte kalendermaand voor de eerste zes maanden en € 18.000 per gewerkte kalendermaand voor de volgende maanden (maximaal 6). Na twaalf kalendermaanden is het voor de instelling toepasselijke bezoldigingsmaximum van toepassing. Waar eerst geen maximum uurtarief gold, geldt met ingang van 1 januari 2016 een maximum uurtarief van € 175.

€ 24.000 per maand + max. € 175 per uur	€ 18.000 per maand + max. € 175 per uur	geldende bezoldigingsnorm dan wel staffelnorm
eerste 6 maanden	tweede 6 maanden	na 12 maanden

Voorbeeld bezoldigingsnorm

K. gaat als interim topfunctionaris aan de slag bij ziekenhuis A. De opdracht duurt van 4 februari 2016 tot en met 18 november 2016 (10 kalendermaanden). K. mag maximaal € 216.000 betaald krijgen (6 x 24.000 + 4 x 18.000), dat is gemiddeld € 21.600 per maand. Indien hij tegen het maximum uurtarief van € 175 werkt, kan hij maximaal 1.234 uur declareren. Dat is gemiddeld 123 uur per maand.

Overgangsrecht

Indien de bezoldiging van de topfunctionaris voorafgaand aan 1 januari 2016 reeds onder het overgangsrecht viel, verandert er niets: de bezoldiging wordt volgens het bestaande overgangsrecht na vier jaar, in drie jaar (en eventueel nog twee jaar) afgebouwd naar het dan toepasselijke WNT-maximum. Indien echter de bezoldiging van de topfunctionaris zonder dienstbetrekking nog niet onder het overgangsrecht viel, dan start de overgangperiode op het moment dat de voor 1 januari 2016 afgesproken bezoldiging hoger is dan de nieuwe normering. Dit kan al direct op 1 januari 2016 zijn, bijvoorbeeld als het afgesproken uurtarief meer bedraagt dan € 175. Het moment kan ook in de toekomst liggen. Let wel: indien een nieuwe afspraak wordt gemaakt dan wel als de opdracht wordt verlengd vervalt het overgangsrecht.

Gevolgen vervallen VAR voor interim-topfunctionarissen

Met ingang van 1 mei 2016 vervalt de Verklaring arbeidsrelatie (VAR). Veel interim-topfunctionarissen beschikken over een VAR-winst uit onderneming (VAR-wuo) of VAR-voor rekening en risico van de eigen vennootschap (VAR-dga) waardoor er tot 1 mei 2016 onder voorwaarden geen inhoudingsplicht bestaat voor de loonheffingen voor de organisatie en kon voor de WNT de norm van een topfunctionaris niet in dienstbetrekking (interim-regeling) worden toegepast. De ervaring leert dat de Belastingdienst de arbeidsrelatie met een interim-topfunctionaris al heel snel als een dienstbetrekking kan aanmerken.

Neemt uw zorginstelling acties om het risico van externe inhuursituaties voor de loonheffingen te voorkomen, wees erop bedacht dat dit voor interim-topfunctionarissen gevolgen kan hebben voor de WNT. Wij wijzen op de volgende attentiepunten.

- Wanneer u een overeenkomst van opdracht gaat omzetten in een dienstbetrekking, dan is er volgens het Ministerie van BZK sprake van nieuwe bezoldigingsafspraken. Mocht de interim-topfunctionaris gebruik maken van het overgangsrecht van de WNT, dan komt dit overgangsrecht door deze omzetting te vervallen.
- Het omzetten van een bestaand contract naar een modelcontract van de Belastingdienst, kan waarschijnlijk worden aangemerkt als het maken van een nieuwe bezoldigingsafpraak, waardoor direct de WNT-regels 2016 vanaf dat moment van toepassing zijn.
- Laat u de oude overeenkomst doorlopen en de Belastingdienst stelt achteraf vast dat deze arbeidsrelatie moet worden aangemerkt als een dienstbetrekking, dan kan dit tot gevolg hebben dat ten onrechte de WNT-normen voor een topfunctionaris-niet in dienstbetrekking is toegepast.

Wij adviseren u daarom de positie van de interim-topfunctionaris op een juiste wijze in kaart te brengen ten einde te voorkomen dat het overgangsrecht komt te vervallen.

Geen inkomenspolitiek gemeenten meer mogelijk

Diverse gemeenten (o.a. Den Haag, Tilburg, Eindhoven, Heerlen) hebben via hun subsidiebeleid gepoogd de inkomens van bestuurders van publieke instellingen binnen de WNT-norm te brengen ook als er overgangsrecht van toepassing was. Er werd gekort op subsidie indien de bezoldiging van bestuurders boven de WNT-norm uitkwam. Inmiddels heeft de Raad van State geoordeeld dat hier sprake is van handelen in strijd met de wet (de algemene wet bestuursrecht). De Raad van State oordeelde dat gemeenten geen inkomenspolitiek mogen voeren met hun subsidies en de gekorte subsidie moet worden teruggegeven aan de betreffende instellingen.

Eerder nog heeft minister Plasterk (BZK) aangekondigd in samenwerking met de VNG een beleid/ handreikingen te maken om subsidiebeleid in de WNT te handhaven. Er is hieromtrent niets openbaar gemaakt en met de huidige afspraak van de Raad van State lijkt dit ook niet meer waarschijnlijk.

Uitleg nieuwe zorgregeling klasse-indeling

Geneeskundige vervolgopleidingen

Vanuit de praktijk krijgen wij regelmatig de vraag wat onder geneeskundige vervolgopleidingen moet worden verstaan. Valt daaronder bijvoorbeeld ook de opleiding tot gezondheidspsycholoog in de GGZ, of de verpleeghuisarts, of een arts voor verstandelijk gehandicapten? En moet de beschikbaarheidsbijdrage door de instelling zelf worden ontvangen, of is het voldoende dat geneeskundige vervolgopleidingen worden aangeboden?

Voor het begrip 'geneeskundige vervolgoopleidingen' kan worden aangesloten bij de Bijlage behorende bij het Besluit beschikbaarheidsbijdrage WMG. Daarin worden tal van opleidingen genoemd, waaruit duidelijk is dat het begrip breder moet worden uitgelegd dan alleen de opleiding tot arts.

Ten aanzien van de beschikbaarheidsbijdrage is inmiddels verduidelijkt dat sprake moet zijn van een combinatie van zowel het verzorgen van de opleiding als het ontvangen van de beschikbaarheidsbijdrage om een extra punt voor de klasse-indeling te verdienen. Echter de beschikbaarheidsbijdrage behoeft niet per sé door de instelling zelf te zijn ontvangen, maar wel te zijn verstrekt voor de betreffende opleiding.

Keten van eerstelijnsorganisaties

Een ander vraagpunt betreft de definitie 'keten van eerstelijnsorganisaties'. Volgens het Ministerie van VWS wordt onder een keten van eerstelijnsorganisaties verstaan, een samenwerkingsverband van eerstelijns zorgorganisaties. Eerstelijnszorg is de 'rechtstreeks toegankelijke' hulp, zoals de huisarts, apotheker, fysiotherapeut, maatschappelijk werk of wijkverpleegkundige zorg. De omzet ten aanzien van alle eerstelijnsorganisaties in het samenwerkingsverband wordt voor het bepalen van de complexiteitspunten samen genomen.

Bedraagt de omzet voor eerstelijnszorg binnen uw instelling ten minste 20% van de totale omzet, dan kan mogelijk 4 complexiteitspunten voor eerstelijnszorg worden toegekend.

Financieringsbronnen

In de Zorgregeling worden thans vier financieringsbronnen genoemd, te weten WLZ, Zvw, WMO en Jeugdwet. Van het Ministerie van VWS hebben wij begrepen dat dit een bewuste limitatieve opsomming is. Een bron als bijvoorbeeld het Ministerie van Justitie bekostigde zorg kan derhalve niet meegenomen worden.

Publicatieplicht niet-topfunctionarissen bij zorginstellingen in 2015

In de praktijk hebben we gemerkt dat verwarring is ontstaan omtrent de publicatieplicht van niet-topfunctionarissen bij zorginstellingen. In deze sectoren geldt een verlaagde sectornorm als bezoldigingsnorm voor de WNT, waarbij in 2015 nog de norm van 2014 van toepassing is gebleven.

De openbaarmakingsplicht voor niet-topfunctionarissen is echter altijd gekoppeld aan het algemene wettelijke bezoldigingsmaximum en niet aan de sectorale norm.

Voor de openbaarmakingsplicht van niet-topfunctionarissen geldt per 1 januari 2015 dus in alle sectoren de verlaagde WNT-2 norm van € 178.000. Indien een bezoldiging of ontslaguitkering dit bedrag te boven gaat, dan dient de overschrijding openbaargemaakt te worden en gemotiveerd te worden.

Meer weten?

Wilt u meer weten over actualiteiten van de Wet Normering Topinkomens? Neem dan contact op met Willeke Franken via +31 (0)88 2881230 of Johan de Jong via +31 (0)88 288 1395.

Bewerkersovereenkomsten in de zorg, waarom, wanneer en hoe?

Een plotselinge koorts heeft zich meester gemaakt van vele zorgverleners en -instellingen: er moeten (kennelijk) bewerkersovereenkomsten worden gesloten, en wel nu en veel! Maar wacht. Even een pas op de plaats. Vanwaar deze koorts? Is deze terecht? En is het direct noodzakelijk én effectief om hals over kop standaard bewerkersovereenkomsten naar relaties te sturen en er nooit meer naar om te kijken? Of is dat toch ook weer niet bedoeling?

Allereerst: dat deze koorts nu heerst is nuttig. De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) is sinds januari 2016 gewijzigd en voorziet nu in ronkende boeteclausules voor de Autoriteit Persoonsgegevens. De hoogste boetecategorie (tot € 820.000) komt bovendien in beeld als het gaat om het niet-naleven van de vereisten voor de verwerking van “bijzondere” persoonsgegevens, zoals medische gegevens.

In de Wbp is de plicht vervat om de relatie tussen de “verantwoordelijke” (dit is de zorgaanbieder of hulpverlener) en de bewerker (dit betreft de partij die namens de verantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt, zoals ICT dienstverleners) vast te leggen, bijvoorbeeld in een overeenkomst. Een bewerker verwerkt gegevens dus ten behoeve van een verantwoordelijke. En wel uitsluitend op instructie van de verantwoordelijke, én onder verantwoordelijkheid van de verantwoordelijke (what's in a name?). De verantwoordelijke moet er ook voor zorgen, en dus kunnen afdwingen, dat de ingeschakelde bewerker, net als de verantwoordelijke zelf, passende technologische en organisatorische maatregelen treft om de gegevens te beveiligen. Op de naleving van die maatregelen moet de verantwoordelijke ook nog eens toezien. Hoe kan dit anders geregeld worden dan door het één en ander vast te leggen in een overeenkomst – aha, en dat is dus die bewerkersovereenkomst. Eigenlijk... helpt de Wbp hier een handje door de bezegeling van deze bijzondere relatie verplicht te stellen.

Maar let op. Op het niet hebben van bewerkersovereenkomsten staat onder het huidige Wbp-regime an sich geen boete. De exercitie waarbij simpelweg naar iedere – mogelijke – bewerkende partij een standaardbewerkersovereenkomst wordt gestuurd – ondertekenen, opslaan en een vinkje zetten in een overzicht - hoeft daarom niet effectief te zijn om boetes van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) af te wenden.

Prima dat de vinkjes zijn gezet, maar is er ook begrip bij de verantwoordelijke waarom de bewerkersovereenkomst is gesloten, wat de gedachte erachter is? Past de overeenkomst ook bij de voorwaarden waaronder je als verantwoordelijke de gegevens verwerkt? Ziet de verantwoordelijke er ook effectief op toe dat de bewerkersovereenkomst wordt nageleefd door de bewerker? Is er sprake van enig beheer van de bewerkersrelatie?

Dit in kaart brengen kan al genoeg uitdaging zijn als het gaat om een paar bewerkers, maar geldt te meer als het gaat om een groot aantal. En dat is nu eenmaal vaak het geval wanneer de verantwoordelijke organisatie ook omvangrijk is. De risico's van het laten verwerken van de (medische) persoonsgegevens door bewerkers, zonder bewerkersovereenkomst en/of zonder "bewerkersbeheer" zijn dan ook navenant groter.

Wat te doen? Liever dan uit de heup te schieten door dezelfde bewerkersovereenkomst naar deze of gene partij te sturen, zonder het waarom achter deze overeenkomsten te vatten of de relaties verder te beheren – alleen de vinkjes najagen - is een echt efficiënt plan van aanpak vereist. Identificeer de gegevensstromen. Markeer de privacygevoelige. Misschien zijn ze dat allemaal, dan is actie gewenst! Identificeer de bewerkers. Definieer dat deze partijen werkelijk bewerkers zijn in de zin van de Wbp – en niet bijvoorbeeld medeverantwoordelijken. Dan is namelijk een ander type overeenkomst op zijn plaats met de minder klinkende naam: de medeverantwoordelijke-overeenkomst. Volgende stap, vooral als het gaat om grote aantallen bewerkers: stel een aantal modellen op die passen bij de verschillende typen gegevens en bewerkers. Sluit de overeenkomsten, beheer vervolgens de relaties zoals afgesproken: voer die audits uit, controleer of enkel op instructie wordt gehandeld. Deze aanpak is ook "GDPR-proof"* of Algemene Verordening Gegevensbescherming-klaar. In 2018 treedt de AVG naar verwachting in werking die het huidige Wbp-regime zal vervangen. Ook daarin staat de plicht vevat dat de relatie tussen de verantwoordelijke en bewerker bestendig moet worden in een overeenkomst. Zeker met het oog op de nog hogere boetes onder het AVG-regime is het belangrijk: zorg voor grip op bewerkers!

*General Data Protection Regulation, waarover later meer.

Meer weten over bewerkersovereenkomsten in de zorg?

Wilt u meer weten over bewerkersovereenkomsten in de zorg? Neem dan contact op met Peter Kits via +31 (0)88 288 7370 of met Marloes Dankert via + 31 (0)88 288 7437. We helpen u graag verder.

Inhuur van artiesten onder de Wet DBA eenvoudiger geworden!

Zorginstellingen huren regelmatig artiesten in voor het vermaken van cliënten en patiënten. Als hoofdregel geldt dat de zorginstelling loonheffingen moet inhouden en afdragen over het honorarium van artiesten. Onlangs zijn specifieke modelovereenkomsten voor artiesten gepubliceerd waarmee deze inhouding en afdracht kan worden voorkomen. Hiermee is de inhuur van artiesten eenvoudiger geworden.

Zorginstellingen huren regelmatig artiesten in voor het vermaken van cliënten en patiënten. Nu met ingang van 1 mei 2016 de VAR is vervallen en de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) geldt, verandert er ook een en ander bij de inhuur van artiesten of een artiestengezelschap.

Specifieke loonheffingenregels voor artiesten: de artiestenregeling

Huurt de zorginstelling een artiest in om op te treden, dan bent u de opdrachtgever en geldt als hoofdregel dat de artiest via de loonadministratie moet worden uitbetaald. De zorginstelling dient dan loonheffingen in te houden af te dragen.

Er gelden ook administratieve vereisten. Zo moet de zorginstelling over een gageverklaring van de artiest beschikken alsook een kopie bewaren van diens ID bewijs. In de gageverklaring geeft de artiest diens persoonlijke gegevens aan u door en geeft hij aan met welk bedrag aan kosten u rekening mag houden. Voor gezelschappen gelden vereenvoudigde administratieve vereisten. Voor buitenlandse artiesten en gezelschappen geldt ook een administratieplicht, maar als 70% of meer van de leden in een land woont waarmee Nederland een belastingverdrag heeft, hoeft u geen aangifte loonheffingen te doen.

De artiestenregeling kon je onder andere met de juiste VAR buiten spel zetten

Als een instelling een artiest inhuurt, dan gold tot 1 mei 2016 de artiestenregeling, tenzij:

- de artiest beschikte over een VAR-wuo of VAR-dga (en u een kopie van deze VAR samen met een kopie ID-bewijs bij uw administratie bewaarde); of,
- het bureau via wie u de artiest inhuurde of het (amateur)gezelschap beschikte over een inhoudingsplichtigenverklaring (in dat geval moest u een kopie van deze verklaring bij uw administratie bewaren).

Onder de Wet DBA kan de artiestenregeling door de modelovereenkomst ook buiten spel gezet worden

Vanaf 1 mei 2016 is de artiestenregeling niet van toepassing, waardoor u ook dan geen loonheffingen hoeft in te houden en af te dragen, door:

1. Eerst vast te stellen dat de artiest niet bij u in dienstbetrekking is of de artiesten niet bij u in dienstbetrekking zijn. Als een artiest zelf zijn eigen programma bepaalt, het financiële risico loopt van de optredens, de vrijheid heeft om te bepalen hoe hij het optreden gaat doen en het optreden voor korte duur is overeengekomen (een paar repetities en uitvoering), dan zal er niet snel sprake zijn van een dienstbetrekking. Ook niet wanneer u als opdrachtgever nog enkele aanwijzingen kunt geven die opgevolgd moeten worden.

2. De artiest te contracteren met een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst. De Belastingdienst heeft een drietal modelovereenkomsten goedgekeurd en gepubliceerd. Wanneer u een artiest inhuurt en de afspraken vastlegt doormiddel van één van deze drie overeenkomsten, hoeft u geen loonheffingen meer in te houden en af te dragen. Voorwaarde is wel dat in de praktijk de feiten en omstandigheden ook gelijk zijn aan de afspraken in deze overeenkomst. Het gaat om de volgende overeenkomsten:

- http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/voorbeeldovereenkomst_artiest_individueel Deze overeenkomst gebruikt u wanneer u een soloartiest inhuurt.
- http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/voorbeeldovereenkomst_artiest_gezelschap Deze overeenkomst gebruikt u wanneer u een groep artiesten of een gezelschap inhuurt.
- http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/voorbeeldovereenkomst+diskjockey Deze overeenkomst gebruikt u wanneer u een DJ inhuurt.

Zorg ervoor dat u over een getekende modelovereenkomst beschikt voordat u de artiest uitbetaald, anders is de artiestenregeling van toepassing.

Monitoren is uw actiepoint

Het is van belang dat de feiten en omstandigheden waaronder gewerkt wordt, overeenkomen met de afspraken in de overeenkomst. Dat is uw verantwoordelijkheid als opdrachtgever en daarmee uw actiepoint. Dat betekent dat u hierop zult moeten monitoren. Deloitte heeft een praktische DBA monitoringtool ontwikkeld, onze loonheffingenadviseurs vertellen u daar graag meer over.

Meer weten over het inhuren van artiesten of andere externen onder de Wet DBA?

Wilt u meer weten? Neem dan contact op met Marjon van Ginhoven via 088 – 288 2759, David Savenije via 088 – 288 8636 of Ben Janssen via 088 – 288 6665.

Besparen op leges omgevingsvergunning

Procesinstallaties behoren niet tot bouwkosten. Recent heeft Hof 's-Hertogenbosch geoordeeld dat de kosten van installaties ten behoeve van de bedrijfsvoering niet als bouwkosten in de zin van het normblad NEN 2631 kunnen worden aangemerkt, zodat deze niet behoren tot de bouwkosten waarover leges geheven kunnen worden op grond van het normblad NEN 2631.

Financieel belang bij aanvraag omgevingsvergunning

In het geval u wilt bouwen, verbouwen of renoveren, heeft u in de meeste gevallen een omgevingsvergunning nodig. Veelal heffen gemeenten op grond van de verordening leges ter grootte van een percentage van de door u op te geven aanneemsom of bouwkosten. Veel verordeningen verwijzen voor het bepalen van de bouwkosten waarover de leges worden geheven naar het normblad NEN 2631. Hoe groter de investering die u doet, hoe groter uw belangen zijn bij een juiste vaststelling van de omvang van het bedrag aan te betalen leges. Het gaat daarbij om gemiddeld circa € 150.000 per € 5.000.000 aan bouwkosten.

Recente ontwikkeling in rechtspraak

Recent heeft Hof 's-Hertogenbosch geoordeeld dat de kosten van installaties ten behoeve van de bedrijfsvoering niet als bouwkosten in de zin van het normblad NEN 2631 kunnen worden aangemerkt, zodat deze niet vallen onder de bouwkosten waarover leges geheven kunnen worden. Wij menen dat dit voor ziekenhuizen analoog moet worden toegepast. Zo zouden bij het bepalen van de bouwkosten de onroerende installaties ten behoeve van het medisch proces op grond van deze jurisprudentie niet in de bouwkosten dienen te worden betrokken. De totale bouwkosten waarover door gemeenten leges geheven kunnen worden komen hierdoor in veel gevallen aanzienlijk (circa 20%) lager uit.

Overige aandachtspunten

Om leges te kunnen heffen, dienen gemeenten aan bepaalde voorwaarden te voldoen. Om deze reden is het van belang om tevens een aantal andere zaken te controleren, zoals:

- Is er een aanwijzingsbesluit van de heffingsambtenaar. Anders kan wellicht niet worden geheven;
- Zijn de normbladen, zoals UAV 2012 en NEN 2631 op de juiste wijze gepubliceerd. Indien niet op de juiste wijze gepubliceerd is, zou de verordening geheel onverbindend kunnen zijn en kan niet worden geheven;
- Heft de gemeente vaste tarieven per klasse bouwkosten. In dat geval kan sprake zijn van een niet toegestaan zaagtandeffect en kan mogelijk minder worden geheven;

- Zijn de aan de vergunningsaanvragen ten grondslag liggende bestemmingsplannen niet ouder dan 10 jaar. Indien niet binnen 10 jaar wordt voldaan aan de actualiseringsverplichting vervalt de bevoegdheid tot het heffen van leges voor na dat tijdstip door of vanwege het gemeentebestuur verstrekte diensten die verband houden met het bestemmingsplan.
- De opbrengsten van de leges mogen niet meer dan tien procent uitkomen boven de gemeentelijke kosten op verordening niveau. Is dat wel het geval dan leidt dit tot onverbindendheid van de verordening en kan niet worden geheven.

Het gesprek aangaan met uw gemeente of bezwaarprocedure

In het geval u plannen heeft voor (ver)bouw of renovatie adviseren wij u het gesprek aan te gaan met de gemeente. Gemeenten zijn hier vaak toe bereid. U kunt uw standpunten toelichten en er kunnen afspraken worden gemaakt over de hoogte van de legesheffing. Zoals gezegd kunnen de financiële belangen groot zijn.

Indien u de omgevingsvergunning reeds heeft aangevraagd, kunt u nadere informatie opvragen en zo nodig (binnen zes weken na dagtekening legesnota) een bezwaarschrift indienen en hierin uw standpunten motiveren.

Indien u meer wilt weten over hoe en op welke wijze u mogelijk geld kunt besparen op de leges, neemt u dan contact op met uw adviseur.

Meer weten?

Wilt u meer weten over legesheffing, lokale heffingen of de WOZ waardering van uw zorgvastgoed? Neem dan contact op met Olga Menger via +31 (0)88 288 2807 of Liesbeth Gramsbergen via +31 (0)6 83 555 212.

Voorkom intrekken ANBI-status door Belastingdienst

Publiceer noodzakelijke gegevens over 2015 tijdig. Wanneer uw instelling de status van algemeen nut beogende instelling (verder: ANBI) heeft, dient uw instelling onder andere vóór 1 juli 2016 zijn financiële verantwoording over het jaar 2015 op internet te publiceren. Wanneer niet aan deze elektronische publicatieplicht wordt voldaan, kan de ANBI-status worden ingetrokken, hetgeen grote fiscale gevolgen kan hebben.

Elektronische publicatieplicht

Sinds 1 januari 2014 geldt er een elektronische publicatieplicht voor ANBI's. Deze elektronische publicatieplicht houdt in dat een ANBI diverse gegevens openbaar moet maken op internet. Het gaat hierbij om de volgende gegevens:

- de naam van de instelling;
- het Rechtspersonen Samenwerkingsverbanden Informatie Nummer (RSIN);
- het post- of bezoekadres, het telefoonnummer en het e-mailadres van de instelling;
- de doelstelling volgens de regelgeving van de instelling;
- de hoofdlijnen van het actuele beleidsplan van de instelling;
- de bestuurssamenstelling, de namen van de bestuurders en het beloningsbeleid van de instelling;
- een actueel verslag van de uitgeoefende activiteit(en) van de instelling;
- de balans en de staat van baten en lasten van de instelling (inclusief toelichting).

Om aan de publicatieplicht te voldoen moeten de ANBI's binnen zes maanden na het einde van hun boekjaar een financiële verantwoording op internet plaatsen. Ingeval dat het boekjaar overeenkomt met het kalenderjaar betekent dit dat de publicatie van deze gegevens over 2015 vóór 1 juli 2016 moet plaatsvinden. De financiële verantwoording die fondswervende ANBI's op grond van de elektronische publicatieplicht moeten publiceren bestaat uit ten minste een (verkorte) balans en winst- en verliesrekening met toelichting. Voor vermogensfondsen en kerkgenootschappen gelden aangepaste regels. Het publiceren van de vermelde stukken kan op verschillende manieren, zoals via de eigen website, dan wel via een gemeenschappelijke website zoals anbi.nl of de website van een brancheorganisatie.

Gevolgen voor de praktijk

Indien ANBI's zich niet aan deze publicatieplicht (of één van de andere ANBI-voorwaarden) houden, kan de ANBI-status, al dan niet met terugwerkende kracht, worden ingetrokken door de Belastingdienst. Het intrekken van de ANBI-status heeft potentieel grote fiscale gevolgen. Zo kunnen zowel de instelling als individuele donateurs geen gebruik meer maken van verschillende fiscale faciliteiten. Daarbij gaat het met name om faciliteiten in de inkomsten- en vennootschapsbelasting (zoals de aftrek van giften aan een ANBI) en een vrijstelling van schenk- en erfbelasting. Ook kan een ANBI een vrijstelling van overdrachtsbelasting krijgen indien onroerend goed overgaat bij juridische fusie of wordt overgedragen bij een taakoverdracht tussen ANBI's. Intrekking van de ANBI-status kan ook leiden tot het opleggen van navorderingen door de Belastingdienst.

Indien een ANBI niet langer aan de voorwaarden voldoet, bestaat er ook een informatieplicht richting de Belastingdienst. Als de voormalige ANBI de betreffende informatie niet (tijdig) en/of onvolledig verstrekt, kan een forse boete worden opgelegd (oplopend tot ruim EUR 20.000 bij opzet of grove schuld).

Aandachtspunten

Heeft uw instelling de ANBI-status? Dan adviseren wij u dringend om rekening te houden met de deadline voor de elektronische publicatieplicht.

Verder adviseren wij u regelmatig te controleren of uw ANBI nog voldoet aan de gestelde eisen. De wet- en regelgeving met betrekking tot ANBI's is namelijk continu in beweging en door in te spelen op mogelijke wijzigingen kunnen fiscale tegenvallers worden voorkomen. Uiteraard helpt Deloitte u door u op de hoogte te houden van recente ontwikkelingen. Daarnaast voorzien wij u graag van advies op maat.

Actualiteitendag: Fiscale ontwikkelingen in de zorg

Tijdens deze actualiteitendag worden de meest relevante fiscale ontwikkelingen op een praktische en laagdrempelige wijze vertaald naar uw dagelijkse praktijk. De te bespreken onderwerpen zullen (mede) worden bepaald aan de hand van de actualiteiten en kunnen worden gewijzigd / aangevuld met actualiteiten in het kader van bijvoorbeeld Prinsjesdag. Daarbij kan gedacht worden aan onder andere de volgende onderwerpen:

- Vervanging VAR / WDBA
- Tax in control in de zorg
- Samenwerkingen in de cure en care
- WNT

De definitieve onderwerpen zullen medio september bekend zijn; bij opgave ontvangt u een overzicht hiervan. Graag nodigen wij u ook van harte uit zelf onderwerpen aan te dragen. Deze dag biedt u ook de kans om op een laagdrempelige manier met andere zorginstellingen in contact te komen en praktijkervaringen uit te wisselen.

Voor wie is deze actualiteitendag?

Deze cursus is speciaal ontwikkeld voor iedereen die te maken heeft (of wellicht zal gaan krijgen) met fiscaliteiten bij zorginstellingen en is vooral interessant voor:

- Financieel medewerkers
- Controllers
- Hoofd FA/MC
- Medewerkers boekhouding
- Medewerkers Administratieve Bedrijfsvoering
- Medewerkers Financiële administratie
- Afdeling control
- Businesscontrollers
- Medewerkers Bedrijfseconomisch Bureau
- Bedrijfsadministrateurs
- Bedrijfseconomisch medewerkers

Locatie en tijd

De actualiteitendag vindt plaats op diverse data en locaties in het land.

5 oktober 2016: Deloitte Utrecht

11 oktober 2016: NH Koningshof Veldhoven

13 oktober 2016: Hotel Van der Valk te Zwolle

Investing

De kosten van de cursus bedragen € 595,- vrijgesteld van BTW, inclusief digitale naslagwerken, koffie, thee en lunch. De leerlijn voor zorginstellingen wordt door Deloitte Academy georganiseerd in samenwerking met Deloitte Education. Voor elke volgende persoon uit dezelfde organisatie geldt het bedrag van € 495 vrijgesteld van btw.

Permanente Educatie

Deloitte Academy is een door de NBA erkende PE-instelling. Accountants (AA en RA) komen met deze cursus in aanmerking voor **5 PE-uren**.

Bent u controller? Dan kunt u in aanmerking voor pe-uren bij De Vereniging van Registercontrollers. Meer informatie: <http://www.vrc.nl/pe>.

Waarom een Inhouse bij Deloitte Academy?

Drie redenen om voor een Inhouse van Deloitte Academy te kiezen:

1. Uw docenten zijn inspirerende topexperts op hun vakgebied, vaak zelfs de beste Nederland.
2. Zij zijn altijd op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van de training. U heeft zo gegarandeerd toegang tot de meest actuele informatie.
3. Zij adviseren klanten over de toepassing in de praktijk en kunnen hierdoor al uw vragen snel beantwoorden.

Annulering

Tot vier weken voor aanvang van de cursus kunt u schriftelijk kosteloos annuleren of uw deelname verzetten naar een andere datum. Bij annulering binnen vier weken voor aanvang van de cursus bent u het volledige inschrijfbedrag verschuldigd. Indien u verhinderd bent, dan kan een collega zonder bijkomende kosten deelnemen. Wij stellen het op prijs als u ons daarvan tijdig in kennis stelt.

Wij behouden ons te allen tijde het recht voor de cursus te annuleren of verplaatsen bij onvoldoende inschrijvingen. U wordt hiervan tijdig op de hoogte gesteld.

Contant onze opleidingsadviseur

Bianca Hofstede, Consultant
bhofstede@deloitte.nl, +31882881314

[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.