



Tax & Legal Healthcare kwartaalupdate
28 oktober 2025

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Tax updates | 2 |
| Loonheffingen | 2 |
| Prinsjesdag 2025 | 2 |
| Update ZZP/Vbar | 3 |
| Inhuur zzp'ers | 5 |
| Kamerbrief over schijnzelfstandigheid en pensioenopbouw | 6 |
| Kennisgroepstandpunt Belastingdienst inzake werkkostenregeling | 7 |
| Evaluatie werkkostenregeling | 8 |
| Wet Normering Topinkomens (WNT) | 9 |
| Invoering wet voor gelijk belonen mannen en vrouwen uitgesteld | 9 |
| Posted Workers Directive | 10 |
| BTW & Overdrachtsbelasting | 11 |
| IZA en AZWA-transformatiegelden | 11 |
| Conclusie A-G over het bepalen van algemene kosten voor de btw | 11 |
| Low care hospice heeft recht op btw-aftrek voor verbouwingkosten | 13 |
| Belastingplan 2026: btw-verhoging kortdurende verhuur logies | 14 |
| Hoge Raad: dienstverlening van huisarts aan samenwerkingsverband voor coördinatie van eerstelijnszorg is belast met btw | 14 |
| Milieubelastingen | 16 |
| Voorgestelde wijzigingen Belasting op Leidingwater (BoL) | 16 |
| Vennootschapsbelasting | 17 |
| Conclusie van Advocaat-Generaal over toepassing zorgvrijstelling door BV | 17 |
| WOZ en lokale heffingen | 19 |
| Vooroverleg belastingjaar 2026 | 19 |
| Subsidie updates | 20 |
| Het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) streeft naar toegankelijke en toekomstbestendige zorg voor iedereen | 20 |
| Legal updates | 22 |
| Wijziging Uitvoeringsbesluit Wet toetreding zorgaanbieders | 22 |
| Voorstel wijziging Wet marktordening gezondheidszorg (verscherpte fusietoets) ter internetconsultatie | 22 |
| Uitspraak Raad van State inzake Winstuitkeringsverbod zorg | 23 |
| Europese Toegankelijkheidsrichtlijn treedt in werking en vergroot toegankelijkheid van producten en diensten | 24 |
| Zorgaanbieder moet diploma, VOG en identiteit van zzp'er controleren | 24 |
| Aanvullend Zorg en Welzijnsakkoord & Hoofdlijnenakkoord Ouderenzorg | 24 |
| Opleidingsaanbod | 26 |

Tax updates

Loonheffingen

Prinsjesdag 2025

Pseudo-eindheffing niet-emissievrije leaseauto

Om het personenwagenpark te verduurzamen en te voldoen aan de Nederlandse klimaatdoelen heeft het kabinet voorgesteld een pseudo-eindheffing met een tarief van 12% in te voeren over de cataloguswaarde van de door de werkgever aan zijn werknemers ter beschikking gestelde personenauto's die op fossiele brandstof rijden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen personenauto's die door de werkgever ook voor privégebruik, waaronder woon-werkverkeer, ter beschikking worden gesteld en personenauto's die door de werkgever uitsluitend voor zakelijk gebruik beschikbaar worden gesteld. Voor fossiele personenauto's die uitsluitend in het kader van de bedrijfsvoering ter beschikking worden gesteld, geldt de pseudo-eindheffing niet. Bestelauto's vallen eveneens niet onder reikwijdte van de pseudo-eindheffing.

Het voorstel is dat de pseudo-eindheffing vanaf 1 januari 2027 verschuldigd is voor fossiele personenauto's die vanaf en na die datum voor het eerst ook voor privédoeleinden ter beschikking worden gesteld door de werkgever. Als een werkgever reeds vóór 2027 een personenauto ook voor privédoeleinden ter beschikking heeft gesteld aan een werknemer, wordt een overgangstermijn tot 17 september 2030 voorgesteld. Na afloop van de overgangsrechttermijn geldt de pseudo-eindheffing voor alle fossiele personenauto's die ook voor privédoeleinden ter beschikking worden gesteld.

Verduidelijking fietsregeling

Voor terbeschikkingstelling van (elektrische) fietsen die ook voor privédoeleinden ter beschikking staan, geldt sinds enkele jaren voor de loonheffingen een fiscale bijtelling van 7% over de waarde van de fiets. Verduidelijkt wordt dat deze bijtelling op nihil wordt gesteld wanneer een deelfiets incidenteel privé wordt gebruikt. Dit geldt bijvoorbeeld ten aanzien van hub-, dienst-, OV- en andere soort deelfietsen die worden gebruikt voor woon- werkverkeer en overige zakelijke ritten. De bijtelling wordt ook op nihil gesteld voor ter beschikking gestelde fietsen die niet meer dan bijkomstig (minder dan 10%) bij het woon- of verblijfadres van de werknemer worden gesteld. Of de fiets meer dan bijkomstig bij het woon- of verblijfadres wordt gesteld, is over het algemeen eenvoudig vast te stellen. Dat kan bijvoorbeeld als de werkgever hierover afspraken vastlegt in de arbeidsvoorwaarden of als het door de locatie van uitgifte van de deelfiets aannemelijk is dat deze niet mee naar huis wordt genomen.

Voorgesteld wordt om de bijtelling van nihil voor deze ter beschikking gestelde fietsen met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2020 in werking te laten treden, zijnde de datum waarop de fiscale bijtelling in werking is getreden.

Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU)

De Regeling voor Vervroegde Uittreding is een regeling die als doel heeft om te voorzien in één of meerdere uitkeringen ter overbrugging of aanvulling van de tijd tot de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd. Onder voorwaarden kan de RVU-drempelvrijstelling toegepast worden door de werkgever op de RVU-uitkering die de werknemer ontvangt. In 2025 bedraagt de RVU-drempelvrijstelling € 2.273 bruto per maand. Over dit bedrag is de werkgever geen RVU-eindheffing verschuldigd.



De RVU-drempelvrijstelling wordt vanaf 2026 structureel met ijkmomenten voortgezet. Het eerste ijkmoment is in 2028. Om de RVU toegankelijker te maken voor werknemers met een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen, wordt voorgesteld het huidige drempelbedrag (in netto termen gelijk aan een netto AOW-uitkering) te verhogen met € 300 per maand. Tevens wordt voorgesteld om het tarief van de pseudo-eindheffing voor een RVU boven de RVU-drempelvrijstelling stapsgewijs te verhogen: 57,7% in 2026, 64% in 2027 en 65% in 2028.

Extraterritoriale kosten (ET-kosten)

Voor werkgevers bestaat de mogelijkheid om voor werknemers de extraterritoriale kosten (ET-kosten) van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst in het kader van de dienstbetrekking onbelast te laten vergoeden binnen de werkkostenregeling. Het kabinet stelt voor om deze ET-regeling te versoberen. De versobering houdt in dat vanaf 2026 de extra kosten ten aanzien van levensonderhoud, waaronder kosten voor gas, water, licht en andere nutsvoorzieningen worden uitgesloten als onbelast te vergoeden of te verstrekken ET-kosten. Gesprekskosten voor privédoeleinden met het land van herkomst worden eveneens vanaf 2026 uitgesloten als ET-kosten.

De expatregeling wordt niet verder versoberd dan de eerder doorgevoerde verlaging van 30% naar 27% per 1 januari 2027.

Update ZZP/Vbar

Wetsvoorstel

Op 7 juli 2025 is het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) ingediend bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel is naar aanleiding van de internetconsultatie en het advies van de Raad van State op enkele punten aangepast.

Er is volgens het wetsvoorstel Vbar sprake van werken in dienstbetrekking voor de loonheffingen op het moment dat aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. De arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever; **en**
- b. De arbeid niet voor eigen rekening en risico wordt verricht, **of** de arbeid in mindere mate voor eigen rekening en risico wordt verricht dan dat sprake is van sturing als bedoeld in onderdeel a.

Op 12 september 2025 is voor internetconsultatie gepubliceerd het besluit VBA dat een nadere invulling zal geven aan de bovenstaande twee criteria. De voorgestelde indicaties die wijzen op werken als werknemer (werkinhoudelijke en organisatorische sturing) zijn:

1. De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen;
2. De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen;
3. De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende;
4. De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie;
5. Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

De voorgestelde indicaties wijzen op werken als zelfstandige (werken voor eigen rekening en risico) zijn:

1. De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende;
2. De werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden;
3. De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is;
4. Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week;
5. Kenmerken die wijzen op ondernemerschap van de werkende (buiten de arbeidsrelatie gelegen) voor soortgelijke werkzaamheden (extern ondernemerschap).

Uit het bovenstaande blijkt dat de wetgever naar aanleiding van de antwoorden van de Hoge Raad op prejudiciële vragen inzake Uber het ondernemerschap van de werkende niet langer als afzonderlijk criterium beschouwt en heeft opgenomen als kenmerk van werken als zelfstandige. Tot en met 13 oktober 2025 konden reacties op dit besluit worden ingestuurd.

De weging van de hoofdelementen kan als volgt worden weergegeven:



Civiel rechtsvermoeden

Het civiele rechtsvermoeden blijft bestaan en wordt samen met het wetsvoorstel Vbar aangeboden aan de Tweede Kamer. Het civiele rechtsvermoeden houdt in dat bij een tarief onder € 36 per uur vermoed wordt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als hieraan voldaan is, kan de werkende het rechtsvermoeden inroepen bij de civiele rechter en stellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit rechtsvermoeden heeft in de regel uitsluitend civielrechtelijke werking.

Vervolg

Als het wetsvoorstel door de Eerste en Tweede Kamer wordt aangenomen, staat de inwerkingtreding van de Wet Vbar gepland op 1 juli 2026. Voor het wetsvoorstel is geen overgangsrecht voorzien, wat inhoudt dat de bovenstaande verduidelijking bij inwerkingtreding onmiddellijke werking heeft. Dit betekent dat de Wet Vbar van toepassing is op elke arbeidsrelatie die op 1 juli 2026 bestaat en op arbeidsrelaties die op of na die datum ingaan. Voor arbeidsrelaties die al bestaan op 1 juli 2026 is bepaald dat de kwalificatie van de arbeidsrelatie al kan gelden vanaf de start van de overeenkomst. Hierbij is wel van belang dat de Belastingdienst slechts tot 1 januari 2025 met terugwerkende kracht naheffingsaanslagen loonheffingen kan opleggen op basis van de huidige wet- en regelgeving in verband met de opheffing van het

handhavingsmoratorium, ook in het geval geconcludeerd wordt dat al vóór 1 januari 2025 sprake is van een dienstbetrekking voor de loonheffingen tenzij sprake is van kwaadwillendheid of de Belastingdienst een aanwijzing heeft gegeven.

Op 9 september 2025 heeft de SZW procedurevergadering over het wetsvoorstel Vbar plaatsgevonden. Hierin is het wetsvoorstel Vbar niet controversieel verklaard, wat betekent dat het wetsvoorstel nog behandeld mag worden door het demissionair kabinet. Het verslag ten aanzien van het wetsvoorstel staat gepland op 8 oktober 2025. Echter, gezien het reces van de Tweede Kamer van 3 tot en met 29 oktober 2025 in verband met de verkiezingen, zal het wetsvoorstel daarna pas behandeld worden.

Zolang de Wet Vbar nog niet is aangenomen en in werking is getreden, is de huidige wet- en regelgeving Wet DBA ten aanzien van de kwalificatie van arbeidsrelaties van toepassing.

Tot slot is aangekondigd dat in november 2025 een Voortgangsbrief zzp wordt gepubliceerd, met daarin specifiek aandacht voor het effect van het huidige wettelijke kader en de handhaving hierop voor zorgorganisaties. Dit naar aanleiding van een motie die op 2 oktober 2025 is ingediend.

Inhuur zzp'ers

Zoals hierboven aangegeven betreft de Vbar een wetsvoorstel en is op dit moment de huidige wet- en regelgeving nog van toepassing. Het is daarom van belang om op basis van de huidige wet- en regelgeving de juiste acties te ondernemen.

Sinds de opheffing van het handhavingsmoratorium op 1 januari 2025 zien wij dat veel zorgorganisaties aan de slag zijn gegaan met de inventarisatie van zzp'ers. Naar aanleiding van de inventarisatie beoordelen zorgorganisaties de inzet van de zzp'ers.

Voor de beoordeling van een arbeidsrelatie kan een vragenlijst zzp als hulpmiddel worden gebruikt. Hierin worden de gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest tegen elkaar afgewogen en een schatting gemaakt van het risico op schijnzelfstandigheid. Daarnaast adviseren wij zorgorganisaties om de genomen stappen, zoals bijvoorbeeld de introductie van nieuw inhuurbeleid, te monitoren. Door het monitoren van uw inhuurbeleid houdt u goed zicht en krijgt u inzicht of het de gewenste uitwerking heeft binnen de zorgorganisatie. Onderdeel daarvan is om in de praktijk te toetsen of conform de overeenkomsten van opdracht wordt gewerkt. Dit kan aan de hand van bijvoorbeeld interne audits. Onderdeel van het (nieuwe) inhuurbeleid kan zijn dat (extra) uitzendkrachten worden ingezet i.p.v. zzp'ers. In 2026 zullen door diverse wijzingen, zoals een nieuwe cao voor uitzendkrachten, de kosten voor inhuur van uitzendkrachten naar verwachting stijgen.

In de praktijk zien wij dat de Belastingdienst in toenemende mate gesprekken met zorgorganisaties inplant met betrekking tot de inhuur van zzp'ers. Tijdens deze gesprekken vraagt de Belastingdienst onder andere naar het aantal zzp'ers binnen de organisatie en het aanwezige inhuur- en monitoringsbeleid. Het is dus des te meer van belang dat zorgorganisaties de inhuurpopulatie goed in kaart hebben gebracht en een adequaat inhuurbeleid en monitoringsproces hebben opgesteld.

Tevens hebben wij recent vernomen dat de Belastingdienst in een aantal specifieke voorbeeldsituaties in de zorg de voorlopige conclusie heeft getrokken dat werken buiten dienstbetrekking mogelijk is.

Mocht u interesse hebben in de vragenlijst zzp of willen sparren over het praktisch inrichten van het proces rondom de inzet van zzp'ers en de monitoring hierop, of

ondersteuning willen krijgen in de voorbereiding op een (eventueel) gesprek met de Belastingdienst, neem dan gerust contact met ons op.

Kamerbrief over schijnzelfstandigheid en pensioenopbouw

Op 9 juli 2025 heeft de staatssecretaris een Kamerbrief aan de Tweede Kamer gestuurd over schijnzelfstandigheid en de relatie met pensioenopbouw en premie-inleg. De brief bevat de uitkomsten van gesprekken met sociale partners en de Pensioenfederatie.

Wanneer een zelfstandige met terugwerkende kracht voor het arbeidsrecht als werknemer wordt aangemerkt, gelden vanaf de start van de werkzaamheden alle arbeidsrechtelijke rechten en plichten, waaronder ook het recht op pensioenopbouw. Dit laatste volgt uit het principe 'geen premie, wel recht', een fundamenteel solidariteitsbeginsel in het Nederlandse pensioenstelsel. Het houdt in dat werknemers, inclusief schijnzelfstandigen, pensioenrechten opbouwen, ook als er door de werkgever geen premie is afgedragen. De bewijslast bij het claimen van pensioen ligt bij de schijnzelfstandige, die moet aantonen dat op basis van het arbeidsrecht sprake was van een arbeidsovereenkomst.

Op het moment dat een schijnzelfstandige pensioenaanspraken claimt bij het pensioenfonds, kan het pensioenfonds proberen de niet-betaalde premies op de werkgever te verhalen. Die kan op zijn beurt het werknemersdeel verhalen op de schijnzelfstandige. Als dit niet meer mogelijk is, bijvoorbeeld door verjaring of omdat de werkgever niet meer bestaat, komen de kosten voor rekening van het fondscollectief. Aangezien pensioenaanspraken niet verjaren, kan dit financiële risico's meebrengen voor andere deelnemers van het fonds. Hoewel er momenteel geen signalen zijn van grootschalige claims, is het niet uitgesloten dat schijnzelfstandigen zich pas veel later melden, bijvoorbeeld bij pensionering.

Sociale partners en de Pensioenfederatie onderschrijven het belang van het principe 'geen premie, wel recht' en de bescherming die het biedt tegen nalatige werkgevers, in het bijzonder voor kwetsbare werkenden. Tegelijkertijd kent het principe grenzen. Bij boze opzet, waarbij partijen opzettelijk en langdurig de arbeidsrelatie onjuist kwalificeren en geen pensioenpremies afdragen, of bij vrijwillige voortzetting, waarbij iemand bewust kiest voor zelfstandig werk terwijl op basis van het arbeidsrecht sprake is van een arbeidsovereenkomst, kan van het principe worden afgeweken.

Er is onderzocht of pensioenfondsen uitzonderingsbepalingen kunnen opnemen in hun reglementen. Volgens de Landsadvocaat is een algemene uitsluiting juridisch niet houdbaar. Een uitzondering is alleen mogelijk als de schijnzelfstandige zich bewust was, of had moeten zijn, van zijn eigen verantwoordelijkheid voor pensioenopbouw. Ontbreekt die bewustheid, bijvoorbeeld wanneer de werkverschaffer eenzijdig het zelfstandigenmodel oplegde, dan blijft het principe 'geen premie, wel recht' onverkort van toepassing.

In de Kamerbrief wordt gepleit voor verduidelijking van de reikwijdte van het principe in relatie tot schijnzelfstandigheid. In de toelichting op het wetsvoorstel Vbar is opgenomen dat afwijking mogelijk is bij bijvoorbeeld hoge uurtarieven of fiscaal voordeel, wat op een bewuste keuze kan wijzen. Het blijft aan pensioenfondsen, en uiteindelijk de rechter, om per geval te beoordelen of het principe kan worden beperkt. Deze beoordeling ziet nadrukkelijk op het recht op pensioen bij afwezigheid van premiebetaling en betreft niet de (her)kwalificatie van de arbeidsrelatie zelf.

Voor u als zorgorganisatie betekent dit dat er risico bestaat op (na)betalingsverplichtingen voor pensioenpremies als later blijkt dat ingehuurde zelfstandigen voor het arbeidsrecht als werknemers kwalificeren en zij pensioenaanspraken bij PFZW claimen. Zeker bij langdurige of structurele inzet van

zelfstandigen is zorgvuldige toetsing van de arbeidsrelatie essentieel. Wij kunnen u ondersteunen bij het in kaart brengen van deze risico's en het beoordelen van bestaande contracten om schijnzelfstandigheid en toekomstige pensioenclaims te voorkomen.

Kennisgroepstandpunt Belastingdienst inzake werkkostenregeling

Recentelijk heeft de kennisgroep loonheffingen van de Belastingdienst een kennisgroepstandpunt uitgebracht over de werkkostenregeling. Met een kennisgroepstandpunt neemt de Belastingdienst een positie in over een bepaald fiscaal vraagstuk. Belastingplichtigen kunnen in principe beroep doen op de kennisgroepstandpunten van de Belastingdienst.

Binnen de werkkostenregeling hebben werkgevers verschillende mogelijkheden om verstrekkingen/vergoedingen belastingvrij te geven aan hun werknemers. Zo kunnen werkgevers een percentage van het totale fiscale loon besteden aan onbelaste verstrekkingen/vergoedingen voor hun werknemers. Dit wordt ook wel de vrije ruimte genoemd. Over het bedrag dat binnen de vrije ruimte valt, is geen loonbelasting verschuldigd. Over het bedrag boven de vrije ruimte, betalen werkgevers loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. Voor de aanwijzing van loon als eindheffingsloon ten laste van de vrije ruimte dient er voldaan te zijn aan de gebruikelijkheidseis. Dit houdt in dat de verstrekking niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Daarnaast heeft de Belastingdienst in hun beleid opgenomen dat een bedrag van € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval als gebruikelijk wordt beschouwd (de doelmatigheidsgrens).

Daarnaast zijn er bepaalde verstrekkingen/vergoedingen die werkgevers onbelast kunnen geven zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte. Dit worden ook wel gerichte vrijstellingen genoemd. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan bepaalde opleidingskosten, een reiskostenvergoeding, thuiswerkvergoeding etc.

In het gepubliceerde kennisgroepstandpunt heeft de Belastingdienst verduidelijkt hoe de gebruikelijkheidseis, doelmatigheidsgrens en de gerichte vrijstelling zich tot elkaar verhouden. Hierbij geeft de Belastingdienst aan dat voor de verstrekkingen/vergoedingen die onder een gerichte vrijstelling vallen, de gebruikelijkheidstoets niet van toepassing is, aangezien het aanwijzen van dergelijke verstrekkingen/vergoedingen altijd gebruikelijk is. Voor verstrekkingen/vergoedingen die niet onder een gerichte vrijstelling vallen, dient wel getoetst te worden aan de gebruikelijkheidseis. Als de conclusie van die toetsing luidt dat de verstrekking/vergoeding gebruikelijk is, kan deze onbelast gegeven worden aan de werknemer. Hierbij is de hoogte van de verstrekking/vergoeding niet van belang en hoeft er niet gekeken te worden naar de doelmatigheidsgrens van € 2.400. Slechts als geconstateerd wordt dat de verstrekking/vergoeding niet gebruikelijk is, moet er gekeken worden of de verstrekking/vergoeding minder bedraagt dan € 2.400 per persoon op jaarbasis. Indien dit het geval is, kan de verstrekking/vergoeding alsnog onbelast gegeven worden, ondanks dat deze niet als gebruikelijk wordt aangemerkt. Hierbij is verduidelijkt dat de doelmatigheidsgrens van € 2.400 niet afzonderlijk per looncomponent geldt, maar een maximum betreft voor het gehele kalenderjaar voor iedere werknemer.

Mocht u interesse hebben in hoe dit kennisgroepstandpunt invloed heeft op de toepassing van de werkkostenregeling binnen uw organisatie, neem dan gerust contact met ons op.

Evaluatie werkkostenregeling

Het SEO Economisch Onderzoek heeft een evaluatie gepubliceerd over de Werkkostenregeling (WKR) in de periode 2019–2024. Uit deze evaluatie blijkt dat de WKR in grote lijnen functioneert zoals bedoeld, en daarmee doeltreffend is. Toch is de WKR niet volledig doelmatig. Doelmatigheid gaat een stap verder dan doeltreffendheid: het gaat daarbij om de efficiëntie van het instrument, of het gewenste resultaat bereikt wordt met zo min mogelijk inzet van middelen.

De huidige regeling kent een aanzienlijke mate van complexiteit, wat onder andere leidt tot een administratieve last voor werkgevers. Zo blijkt onder meer dat de vrije ruimte, die bedoeld is om met name het mkb te ondersteunen en de lasten op arbeid te verlagen, slechts ten dele benut wordt. Kleine mkb-bedrijven lijken relatief meer voordeel te hebben van de regeling dan grotere mkb-ondernemingen. Daarnaast blijken bepaalde gerichte vrijstellingen, zoals die voor reiskosten en opleidingskosten, onvoldoende effectief. Deze stimuleren het gewenste gedrag nauwelijks en lijken vooral bedoeld om bepaalde vergoedingen buiten de vrije ruimte te houden. Op basis van de evaluatie zijn verschillende beleidsaanbevelingen geformuleerd. Zo wordt voorgesteld de eerste schijf van de vrije ruimte af te schaffen. Deze is niet doelmatig, omdat ook niet-mkb-bedrijven ervan profiteren. Ook de vrijstelling voor korting op branche-eigen producten wordt als overbodig beschouwd, nu deze geen maatschappelijk doel meer dient en dergelijke vergoedingen ook via de vrije ruimte kunnen worden verwerkt. Verder wordt aanbevolen om de voorwaarden voor de vrijstelling van inschrijving in een beroepsregister te verduidelijken en de doelstelling van deze regeling aan te passen. Ook wordt geadviseerd om een gerichte vrijstelling in te voeren voor bepaalde beroepskosten, zoals bestuurdersaansprakelijkheidsverzekeringen, mits daarbij een heldere definitie van het begrip 'beroepskosten' wordt gehanteerd.

Een andere aanbeveling betreft het gebruikelijkheidscriterium: het is wenselijk om de doelmatigheidsgrens van € 2.400 te indexeren op basis van inflatie. Verder zou de samenloop van de reiskostenvergoeding en de thuiswerkvergoeding mogelijk moeten worden gemaakt. In het verlengde daarvan is het raadzaam om de maximale thuiswerkvergoeding te verhogen van € 2,40 naar € 2,45, in lijn met de inschatting van werkelijke kosten door het Nibud. Ten slotte wordt aanbevolen om het eindheffingstarief beter te onderbouwen en, indien nodig, aan te passen aan de actuele gemiddelde marginale druk. Ook verdient de informatievoorziening over de WKR aandacht. De conclusie luidt dan ook dat de WKR werkt, maar eenvoudiger en effectiever kan worden ingericht.

Het rapport benadrukt dat terughoudendheid geboden is bij het inzetten van de WKR voor het realiseren van aanvullende beleidsdoelstellingen. De primaire doelstelling van de WKR is immers het fiscaal reguleren van vergoedingen en verstrekkingen in het kader van de dienstbetrekking. Secundaire doelstellingen, zoals de ondersteuning van het mkb en de generieke lastenverlichting op arbeid, kunnen slechts binnen de grenzen van deze hoofdopzet een rol spelen.

Wij zullen u tijdig informeren zodra er verdere ontwikkelingen zijn en actie moet worden ondernomen.

Wet Normering Topinkomens (WNT)

WNT: Strafbaarstelling?

De op 21 mei 2025 ingediende motie van Van Nispen en Van Baarle is op 27 mei 2025 aangenomen in de Tweede Kamer. Deze motie verzoekt de regering te onderzoeken hoe een effectieve naleving van de WNT kan worden afgedwongen door sancties te stellen op het overtreden van de bezoldigingsnorm van de WNT. De wens is dus naast de huidige terugbetalingsplicht ook een strafbaarstelling/sanctie te kunnen opleggen. Wij volgen deze informatie op de voet en informeren wanneer hier een wetsvoorstel op volgt.

WNT-bezoldigingsmaximum 2026

De WNT-norm voor 2026 is bekend. Deze is gebaseerd op de contractuele loonstijging per maand van de sector overheid van 6,3%. Dit leidt tot een verhoging van het algemeen bezoldigingsmaximum voor het jaar 2026 naar € 262.000. Ook de normen van de sectorale regelingen zullen naar verwachting met eenzelfde percentage gaan stijgen.

Voor topfunctionarissen niet in dienstbetrekking geldt een afwijkend bezoldigingsmaximum voor de eerste 12 maanden. In 2026 is deze bezoldiging voor de eerste zes maanden € 34.800 ex btw per maand en voor de volgende 6 maanden € 26.500 per maand. Het maximaal uurtarief bedraagt € 250 ex btw per uur.

Invoering wet voor gelijk belonen mannen en vrouwen uitgesteld

In de Kwartaalupdate Zorg van juni 2025, hebben wij de ontwikkelingen met betrekking tot de Richtlijn Loontransparantie voor mannen en vrouwen gedeeld, welke oorspronkelijk in werking zou treden per medio 2026. Het doel van de richtlijn is om arbeidsvoorwaarden transparanter te maken en daarmee de beloning van mannen en vrouwen gelijkjer te maken. Zo krijgen individuele werknemers het recht inzicht te verkrijgen in hoe hun beloning zich verhoudt tot de gemiddelde beloningsniveaus voor mannen en vrouwen die hetzelfde of gelijkwaardig werk verrichten. Ook gaan er rapportageverplichtingen gelden voor werkgevers met meer dan 100 werknemers.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkent de uitdagingen van werkgevers om aan de brede reikwijdte van de loontransparantievereisten te voldoen. Ze heeft inmiddels uitstel van de inwerkingtreding van de Wet Loontransparantie aangekondigd, omdat er meer tijd nodig is om de nationale regelgeving en de uitvoering ervan zo vorm te geven dat werkgevers de verplichtingen effectief en met zo beperkt mogelijke administratieve lasten kunnen uitvoeren.

Het aangekondigde uitstel houdt in dat de streefdatum voor implementatie is verlegd naar uiterlijk 1 januari 2027 (in plaats van 7 juni 2026). Dit betekent dat:

- De externe **rapportageverplichting** voor werkgevers (> 150 medewerkers) **voor het eerst over kalenderjaar 2027** geldt (in plaats van over kalenderjaar 2026). Het aangekondigde uitstel heeft geen impact op de externe rapportageverplichting van werkgevers met minder dan 150 medewerkers. Voor deze werkgevers geldt onverkort dat de externe rapportageverplichting voor het eerst over het kalenderjaar 2030 geldt.
- De **transparantieverplichtingen** (zoals *recht op informatie voor medewerkers, informatie aan sollicitant over het loon, verbod om te vragen naar salarisgeschiedenis*) worden (hoogstwaarschijnlijk – dit is niet expliciet vermeld) uitgesteld tot de inwerkingtreding **op 1 januari 2027**.

Er wordt gestreefd naar aanbidding van het wetsvoorstel aan de Raad van State voor het einde van dit jaar en parlementaire behandeling in 2026. Eventuele verduidelijkingen of wijzigingen van het huidige wetsvoorstel worden derhalve in de loop van 2026 verwacht.

Dit biedt werkgevers in Nederland een aantal maanden extra ter voorbereiding op de nieuwe loontransparantievereisten. Wij raden echter aan niet (langer) te wachten om uw organisatie op de loontransparantievereisten voor te bereiden, en vertellen u graag meer over onze aanpak daarbij.

Posted Workers Directive

De EU-richtlijn voor gedetacheerde werknemers, de Posted Workers Directive (PWD) is in Nederland geïmplementeerd via de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Deze wet verplicht buitenlandse werkgevers en bepaalde zzp'ers (onder meer in de bouw) om vóór aanvang van werkzaamheden een melding te doen. Als opdrachtgevende organisatie (zorgorganisatie) moet u dit meldingsbewijs verifiëren, bewaren en waarborgen dat de contractuele afspraken nageleefd worden. Let op: de WagwEU zegt niets over het recht om te werken in Nederland.

Voor niet-EU onderdanen die door een EU-dienstverrichter in Nederland worden ingezet, is de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) van toepassing. In de meeste gevallen is een tewerkstellingsvergunning (TWV) of gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (GVVA) vereist, tenzij aan de voorwaarden van de Vander Elst-vrijstelling is voldaan. Waar van toepassing moet ook de Wav-melding zijn gedaan. Wij adviseren u als organisatie de nationaliteit, het rechtmatig verblijf in Nederland, het dienstverband in het zendland, de A1-verklaring (indien relevant voor sociale zekerheid), geldige identiteitsbewijzen en bewijs van recht op arbeid in Nederland te controleren.

Niet (tijdig) melden of het inzetten van personen zonder de juiste vereisten om te werken in Nederland brengt aanzienlijke risico's met zich mee: boetes per werknemer voor zowel dienstverrichter als dienstenontvanger, mogelijke stillegging van werkzaamheden en reputatieschade. Zo dient bijvoorbeeld de zorgorganisatie bij een controle op de bouwplaats ingeval van bijvoorbeeld nieuwbouw de TWV/GVVA te kunnen overhandigen aan de arbeidsinspectie. Daarnaast bestaat het risico op ketenaansprakelijkheid bij onderbetaling op grond van WML/WAS kunnen loonvorderingen door de keten lopen en fiscaal kan inleners-/ketenaansprakelijkheid voor de loonheffingen aan de orde zijn.

Gelet op het bovenstaande adviseren wij om bij de contractering van (onder)aannemers nadrukkelijk aandacht te hebben voor personeel afkomstig van buiten Nederland/EU. Dit vanwege het feit dat ook u als zorgorganisatie de financiële gevolgen kunt ervaren, ondanks dat u niet direct het contract heeft gesloten. Indien gewenst kunnen wij u hierbij ondersteunen

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen op het gebied van loonheffingen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Léonie Stoker
Loonheffingen –
Senior Manager

Contactgegevens
+31 (0)6 57883503
lstoker@deloitte.nl

BTW & Overdrachtsbelasting

IZA en AZWA-transformatiegelden

In Q1 2025 kwartaalupdate zijn wij ingegaan op de btw-gevolgen van de transformatiegelden die ontvangen worden op basis van het Integraal Zorgakkoord (IZA). Het IZA heeft als doel de zorg voor de toekomst goed, toegankelijk en betaalbaar te houden. Onder de subsidies updates (pagina 20) gaan wij nader in op de relevante ontwikkelingen op het gebied van de IZA en AZWA.

Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) stelt transformatiegelden ter beschikking. Het doel hiervan is om aanzienlijke transformaties binnen de zorgverlening te laten plaatsvinden. Dergelijke gelden worden uitgekeerd aan zorgverzekeraars en vervolgens doorgegeven aan de penvoerder binnen het samenwerkingsverband, die ze op zijn beurt weer uitkeert aan de deelnemers. De deelnemers moeten de gelden gebruiken om hun toegewezen taken binnen de voorgenomen transformatie te realiseren. In de zorgkwartaalupdate zijn wij ingegaan op de (mogelijke) btw-heffing bij het innen en doorbetalen van IZA-transformatiegelden en het toetsingskader dat de Belastingdienst gepubliceerd heeft. In de gepubliceerde brief geeft de Belastingdienst aan dat de betaling van de gelden door VWS aan de zorgverzekeraars en de doorbelasting van de zorgverzekeraars aan een kassier of penvoerder onbelast is. Hoewel de betaling van de gelden in de schakel VWS, zorgverzekeraar en zorgverzekeraar kassier of penvoerder onbelast is, betekent dit niet dat de doorbelasting van deze gelden aan deelnemende (zorg)partijen ook altijd onbelast zal zijn.

Over deze (laatste) schakel neemt de Belastingdienst in de hiervoor genoemde brief geen standpunt in. Naar wij hebben begrepen is de Belastingdienst (een kennisgroep) op dit moment bezig om ook nader naar de btw-gevolgen van deze schakel te kijken.

Ook ten aanzien van de nieuwe AZWA-gelden is het – net als bij IZA-gelden – van belang om bij het vormen van een samenwerking telkens na te gaan of sprake is van vergoedingen die mogelijk belast zijn met btw en als dit zo is, of er mogelijkheden zijn om btw-heffing te voorkomen. Het vooraf goed inregelen van de btw-aspecten in overeenkomst(en) is daarbij van belang.

Belang voor de praktijk

Gezien de doorgaans grote omvang van de gelden, deelnemers, werkzaamheden en taken binnen een transformatieplan bestaat voor de btw het risico dat deelnemers binnen het samenwerkingsverband met de verkregen transformatiegelden prestaties verrichten die binnen de werkingssfeer van de btw vallen, waardoor de ontvangen transformatiegelden mogelijk (deels) met btw belast zijn. Wij raden aan tijdig de btw-gevolgen te beoordelen en hierover duidelijke afspraken op te nemen in een (samenwerkings)overeenkomsten.

Conclusie A-G over het bepalen van algemene kosten voor de btw

Op 25 september 2025 is de conclusie van Advocaat-Generaal Rantos ('de A-G') van het Europees Hof van Justitie ('HvJ EU') betreffende de zaak C-513/24 gepubliceerd.

Casus

Belanghebbende is een Tsjechisch ziekenhuis en verricht, btw-vrijgestelde, gezondheidskundige zorg waarvoor geen recht op aftrek van voorbelasting bestaat. Naast deze diensten verricht belanghebbende ook btw-belaste (gezondheids)diensten en waarvoor wel recht van aftrek van voorbelasting bestaat. Deze diensten omvatten

bijvoorbeeld het verrichten van klinisch onderzoek naar geneesmiddelen, administratieve diensten en veterinaire onderzoeken.

Om deze (gezondheidskundige) diensten te mogen verrichten moet het ziekenhuis een vergunning hebben. Op grond van deze vergunning is het ziekenhuis verplicht om over een minimale uitrusting te beschikken. Deze uitrusting omvat onder meer behandelstoelen, instrumenten (bijv. stethoscopen), de inrichting van ruimten en complexere apparatuur, zoals defibrillator, ECG-apparatuur.

Het ziekenhuis heeft gedeeltelijke btw-aftrek verzocht voor kosten die zijn gemaakt voor de aanschaf en instandhouding (reparatie, controle en onderhoud) van de hiervoor genoemde uitrusting. Ter discussie staat of het ziekenhuis recht heeft op gedeeltelijke btw-aftrek en op welke wijze dat recht moet worden vastgesteld.

Het ziekenhuis stelt dat deze uitrusting deel uitmaakt van de algemene kosten, omdat de aanschaf noodzakelijk is voor het verkrijgen van een vergunning op grond waarvan btw-vrijgestelde gezondheidskundige diensten kunnen worden verricht en waarmee tevens de btw-belaste aanvullende diensten kunnen

Toetsingskader van de A-G

De A-G concludeert dat de aanwezigheid van een juridische aankoopverplichting (in casu op grond van de vergunning) om bepaalde kosten te maken niet volstaat om een rechtstreeks en onmiddellijk verband met de algehele economische activiteit aan te tonen. Wel vormt deze verplichting een relevante factor omdat de goederen en diensten worden verworven om (belaste) gezondheidsdiensten te verrichten.

Van belang is dat de goederen kunnen worden gebruikt voor de betrokken handelingen. In die zin is niet de verplichting van belang maar het feit dat de betrokken goederen en diensten krachtens die verplichting kunnen worden gebruikt voor het verrichten van de diensten.

Voor wat betreft de aanvullende belaste diensten – die niet als gezondheidsdiensten kunnen worden aangemerkt (zoals administratieve diensten) – kan het feit dat de aankoop van bepaalde goederen verplicht is, niet worden gebruikt om een verband aan te tonen. De verplichting op basis van de vergunning lijkt uitsluitend te zijn bedacht met het oog op het verlenen van gezondheidsdiensten en houdt dus geen verband met aanvullende diensten die geen gezondheidsdiensten zijn.

Voor deze aanvullende diensten moet het rechtstreeks verband blijken uit het feit dat de aanschaf van de goederen en diensten noodzakelijk is voor het verrichten van die aanvullende diensten.

Daarnaast merkt de A-G op dat niet het daadwerkelijke gebruik van de goederen relevant is, maar de mogelijkheid dat de goederen kunnen worden gebruikt voor belaste gezondheidsdiensten. Een defibrillator die hangt op een afdeling intensieve zorg die voornamelijk voor vrijgestelde doeleinden wordt gebruikt, maar ook kan worden ingezet op een afdeling waar klinische onderzoeken plaatsvinden, kan aldus als algemene kostenpost worden aangemerkt.

Tot slot geeft de A-G aan dat niet uit de verwijzing blijkt of de kosten zijn opgenomen in de prijs van de uitgaande handelingen (dit kan ook een relevante factor zijn).

Belang voor de praktijk

Deze conclusie laat zien dat het bepalen van de algemene kosten — die voor (pro rata) aftrek in aanmerking komen — niet altijd gemakkelijk is.

Het standpunt dat bepaalde kosten op grond van een wettelijke plicht of vergunning automatisch als algemene kosten kunnen worden aangemerkt, gaat volgens de A-G niet op.

In dit kader kunnen wij ons voorstellen dat bepaalde kosten die gemaakt worden op basis van een verplichting vanuit de NZA, de IGJ of een (andere) vergunning, niet zondermeer in de pro rata kunnen worden opgenomen. Hiervoor moet worden beoordeeld of deze kosten in de prijs van alle uitgaande prestaties zijn verwerkt en of de goederen kunnen worden gebruikt voor zowel belaste als vrijgestelde doeleinden. Deze laatste toets is feitelijk van aard. Van belang is – om dit na te gaan en vast te stellen – bij het pro rata-btw-aftrek. Uiteraard gaat het Hof van Justitie zich ook nog over deze casus buigen. Zodra hierover meer bekend is, informeren wij u hierover.

Low care hospice heeft recht op btw-aftrek voor verbouwkosten

Casus

De hospice bestaat uit vier volledig gemeubileerde gastenkamers met eigen badkamer en gedeelde huiskamer, keuken en tuin en is in 2021 verbouwd. Gasten kunnen maximaal circa drie maanden verblijven en sluiten met het hospice een 'Overeenkomst tot verblijf en verzorging'. Voor de huur van de kamer en de maaltijden wordt aan de gast één enkel bedrag van € 45 in rekening gebracht. In een enkel geval, als de gast onvoldoende draagkrachtig is, wordt er geen vergoeding betaald. Eventuele logés betalen slechts een vergoeding van € 7,50 voor de avondmaaltijd. Naast de betalingen van de gasten ontvangt het hospice giften en subsidies en een bijdrage van een thuiszorgorganisatie.

Medische zorg wordt door de eigen huisarts verzorgd; specialistische verpleegkundige zorg wordt door een externe thuiszorgorganisatie geleverd en rechtstreeks gedeclareerd. Het hospice zet zorg- en taakvrijwilligers in die geen medische handelingen mogen verrichten en beschikt daarnaast over coördinatoren en een manager die in loondienst zijn.

In geschil was of eiseres btw-belaste prestaties verricht en dus recht op aftrek heeft ten aanzien van de verbouwkosten. Belanghebbende stelde dat het om één samengestelde prestatie gaat (btw-belaste short-stay verhuur met bijkomende diensten). De Belastingdienst betoogde dat het om btw-vrijgestelde zorg met verblijf of een btw-vrijgestelde verhuur zou gaan (waarvoor geen recht op aftrek van voorbelasting zou bestaan).

Oordeel van de Rechtbank

Rechtbank Den Haag oordeelt dat de verschillende leveringen (terbeschikkingstelling kamer, maaltijden, vrijwilligersdiensten en coördinatie) geen ondeelbare prestatie vormen. Wel oordeelt de rechtbank dat het verstrekken van maaltijden een nevenprestatie is bij de verhuur van de kamer. De verhuur is aan te merken als short-stay verhuur en dus belast met btw. Zelfs als vrijwilligers- en coördinatiediensten als losse prestaties zouden gelden, zouden deze feitelijk om niet worden verricht en de aftrekclaim niet in de weg staan. De voorbelasting (90% op bouwkosten, 10% op exploitatiekosten) is direct en onmiddellijk toe te rekenen aan de belaste prestaties en komt dus volledig voor aftrek in aanmerking.

Belang voor de praktijk

Van belang is om bij de realisatie van nieuwbouw of kostbare verbouwwerkzaamheden na te gaan welke prestaties verricht gaan worden het desbetreffende (gedeelte van het) gebouw. Daarbij dient vervolgens te worden bepaald in hoeverre de btw op de kosten aftrekbaar is.

Belastingplan 2026: btw-verhoging kortdurende verhuur logies

Het wetsvoorstel dat ziet op de verhoging van het btw-tarief op de kortdurende verhuur van logies per 1 januari 2026, houdt stand. De short-stay verhuur (zoals in bovenstaande uitspraak zal daarom vanaf 1 januari 2026 belast zijn tegen 21% in plaats van 9%.

Hoge Raad: dienstverlening van huisarts aan samenwerkingsverband voor coördinatie van eerstelijnszorg is belast met btw

De Hoge Raad heeft op 3 oktober 2025 arrest gewezen door de uitspraak van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 8 februari 2022 te bevestigen. Deze zaak gaat over een vergoeding die een huisarts verkrijgt van een samenwerkingsverband voor de coördinatie van de eerstelijnszorg.

Casus

Belanghebbende in deze zaak is een huisarts die onderdeel uitmaakt van een samenwerkingsverband in de vorm van een stichting. Het samenwerkingsverband is opgericht door belanghebbende en andere eerstelijnszorgaanbieders, waaronder diëtisten, apothekers en fysiotherapeuten, met als doel het organiseren en coördineren van geïntegreerde eerstelijnszorg.

Vanaf 1 januari 2016 is de bekostigingssystematiek van een dergelijk samenwerkingsverband, waarvan minimaal een huisarts onderdeel is, aangepast. De zorgverzekeraar betaalt jaarlijks aan degene die namens een dergelijk samenwerkingsverband ter zake van de module geïntegreerde eerstelijnszorg contracteert en declareert, een overeengekomen vast bedrag per patiënt die is ingeschreven bij de aangesloten huisarts(en) en bij de desbetreffende zorgverzekeraar is verzekerd. Deze vergoeding is bestemd voor de organisatie van de zorg.

Het samenwerkingsverband beschikt zelf niet over personeel en sluit een overeenkomst met de huisarts om de coördinerende werkzaamheden te verrichten. De vraag is of deze dienstverlening van de huisarts richting het samenwerkingsverband belast is met btw of kan delen in een btw-vrijstelling.

Oordeel van de Hoge Raad

De Hoge Raad bevestigt de uitspraak van het Gerechtshof en beslist dat de vergoeding die de huisarts ontvangt belast is met btw. Samenwerkingsverbanden op het gebied van de eerstelijns- en geboortezorg zoals in deze casus kunnen gebruik maken van de sociaal-culturele vrijstelling voor dienstverlening die ziet op zorg die gedeclareerd kan worden via de Zorgverzekeringswet en opgenomen is in de door de Nederlandse zorgautoriteit vastgestelde beleidsregels.

De huisarts is degene die de coördinerende diensten verricht en is zelf geen samenwerkingsverband waardoor deze vrijstelling niet kan worden toegepast door de huisarts. Daarnaast is de dienstverlening van de huisarts niet aan te merken als een ondeelbare prestatie met het samenwerkingsverband. Hoewel de primaire activiteiten van de huisarts zijn vrijgesteld zijn op grond van de zorgvrijstelling, zijn de coördinerende diensten richting het samenwerkingsverband belast met btw omdat geen sprake is van zorg en de dienstverlening niet kan opgaan in een zorgprestatie van de huisarts of het samenwerkingsverband.

Belang voor de praktijk

Uit deze uitspraak van de Hoge Raad blijkt dat de zorgvrijstelling beperkt moet worden toegepast en dat het (met uitzondering van een aantal specifieke gevallen) niet mogelijk is om met een andere partij samen een vrijgestelde prestatie te leveren c.q. mee te liften op een vrijstelling van een andere partij. Dienstverlening die geen zorg is zal daarmee in de regel belast zijn met btw. Overigens is de btw in deze situatie opgenomen in de vergoeding die de zorgverzekeraar uitkeert aan het samenwerkingsverband en het samenwerkingsverband vervolgens betaalt aan de huisarts.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen bij bovenstaande onderwerpen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Anne-Lou Gerrits

*Indirecte belastingen –
Director*

Contactgegevens

+31 (0)6 5391 9133

agerrits@deloitte.nl

Milieubelastingen

Voorgestelde wijzigingen Belasting op Leidingwater (BoL)

Met het Belastingplan 2026 stelt het kabinet voor het huidige heffingsplafond in de belasting op leidingwater stapsgewijs te schrappen. Vanaf 2026 wordt het plafond verhoogd naar 50.000 m³ per aansluiting, waarna het per 2027 volledig vervalt. Daarmee gaat vanaf 2027 belasting geheven worden over het volledige verbruik van leidingwater in plaats van enkel over de eerste 300 m³.

De huidige belasting op leidingwater geldt voor al geleverde water via leidingen, zowel drinkwater als water van mindere en industriële kwaliteit. In het Belastingplan wordt voorgesteld de belastinggrondslag te beperken tot water van drinkwaterkwaliteit. Dit sluit aan bij het kabinetsuitgangspunt “het juiste water voor het juiste gebruik”. Hierdoor zal hergebruik van water, niet van drinkwaterkwaliteit, niet leiden tot additionele heffing.

De materiele impact is afhankelijk van de hoogte van het verbruik. Hieronder hebben wij een tabel opgenomen die een inschatting geeft van de hoogte van belasting op leidingwater, na de voorgestelde aanpassingen voor de komende jaren per locatie.

| Waterverbruik | 2025 (300m3) | 2026 (50.000 m3) | 2027- (geen plafond) |
|---------------|--------------|------------------|----------------------|
| 1.000 m3 | € 128 | € 425 | € 425 |
| 10.000 m3 | € 128 | € 4.250 | € 4.250 |
| 50.000 m3 | € 128 | € 21.250 | € 21.250 |
| 100.000 m3 | € 128 | € 21.250 | € 42.500 |
| 250.000 m3 | € 128 | € 21.250 | € 106.250 |

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen bij bovenstaande onderwerpen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



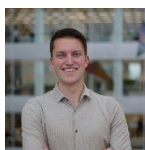
Martijn Hoffer

Director

Contactgegevens

mahoffer@deloitte.nl

+31 (0)6 1004 2476



Martijn Boonstra

Manager

mboonstra@deloitte.nl

+31 (0)6 5017 0897



Vennootschapsbelasting

Conclusie van Advocaat-Generaal over toepassing zorgvrijstelling door BV

Een vereiste voor de toepassing van de zorgvrijstelling vennootschapsbelasting is dat een lichaam zijn winst “uitsluitend kan aanwenden” ten bate van een ander lichaam dat de zorgvrijstelling toepast of een algemeen maatschappelijk belang (winstbestemmingseis). Omdat een besloten vennootschap (BV) er in beginsel op is gericht om winsten uit te keren aan de aandeelhouders, voldoet een BV in de meeste gevallen niet aan de winstbestemmingseis. In een besluit (Stcrt. 2019, 66223) heeft de Staatssecretaris daarom nadere eisen gesteld aan de aandeelhouders van een BV om te kunnen voldoen aan de winstbestemmingseis. Het enkel statutair beklemmen van de winst zou volgens de Staatssecretaris niet voldoende waarborgen dat de winst (nu en in de toekomst) in overeenstemming met de winstbestemmingseis wordt aangewend. Ook als op basis van de statuten een winstuitkering aan niet-kwalificerende aandeelhouders onmogelijk is, kan immers niet worden uitgesloten dat dit toch gebeurt na een toekomstige statutenwijziging.

In zijn conclusie adviseert de Advocaat-Generaal de Hoge Raad dat de zorgvrijstelling in de vennootschapsbelasting niet mag worden geweigerd op basis van een hypothetische toekomstige statutenwijziging. Beslissend is wat in het betreffende belastingjaar in de statuten staat en of er feitelijk in lijn met deze statuten is gehandeld.

De zaak betreft een zorg-BV die in 2015 een beroep deed op de zorgvrijstelling (art. 5, lid 1, onderdeel c, Wet Vpb). De Inspecteur weigerde dat, omdat de BV haar statuten later zou kunnen wijzigen en daardoor vrijgestelde winstreserves alsnog aan particuliere aandeelhouders of een niet-maatschappelijk doel zouden kunnen toevallen. Rechtbank en Hof stelden vast dat in 2015 de statuten de aanwending van de winst beperkten tot vrijgestelde zorglichamen of een algemeen maatschappelijk belang en dat feitelijk conform die beperking was gehandeld. Zij kenden de vrijstelling toe.

De A-G sluit zich daarbij aan. De term “uitsluitend kan aanwenden” in het Uitvoeringsbesluit Vpb is niet nader toegelicht en biedt geen basis voor een eis van definitieve beklemming tot in de toekomst. Toepassing van de zorgvrijstelling dient per jaar te worden beoordeeld. Het is voor belastingplichtigen onmogelijk om te bewijzen dat iets zich in de toekomst niet zal voordoen.

Als strengere waarborgen gewenst zijn, heeft de wetgever de ruimte om de voorwaarden voor toepassing van de zorgvrijstelling bij Algemene Maatregel van Bestuur aan te passen, maar niet via een beleidsbesluit. De wetgever had ook kunnen kiezen voor een compartimenterings- of eindafrekeningsregeling voor opgebouwde vrijgestelde reserves, maar heeft dat niet gedaan.

Wij onderschrijven de conclusie van de A-G, die in lijn is met eerdere jurisprudentie op dit punt. In de praktijk betekent dit dat een zorg-BV/NV of een coöperatie met natuurlijke personen als (uiteindelijke) aandeelhouders of leden, de zorgvrijstelling vennootschapsbelasting kan toepassen, mits de winst feitelijk en statutair wordt beklemd conform de winstbestemmingseis en wordt voldaan aan de overige voorwaarden. De statutaire regeling luistert nauw: uit de rechtspraak blijkt ook dat als deze formeel niet goed is vormgegeven maar materieel op hetzelfde neerkomt, de vrijstelling niet van toepassing is. Overigens dient de Hoge Raad in deze zaak nog uitspraak te doen. In de meeste gevallen volgt de Hoge Raad de conclusie van de A-G.

Ten slotte merken wij op dat wij het niet uitgesloten achten dat de Staatssecretaris het Uitvoeringsbesluit Vpb zal aanscherpen en alsnog een aandeelhouders-eis introduceert. Dat kan de Staatssecretaris al vooruitlopend op het arrest van de Hoge Raad doen.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen bij bovenstaande onderwerpen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Martijn Weijers

Director

Contactgegevens

mfweijers@deloitte.nl

+31 (0)6 5204 8466



Edgar Hoes

Senior Manager

Contactgegevens

ehoes@deloitte.nl

+31 (0)6 1929 0620



WOZ en lokale heffingen

Vooroverleg belastingjaar 2026

Reeds jarenlang ondersteunt Deloitte zorgpartijen op het gebied van WOZ en lokale heffingen. De vooroverleggen met de gemeenten en belastingsamenwerkingen over de WOZ-waarden voor belastingjaar 2026 gaan binnenkort van start. In een vooroverleg wordt met een gemeente of belastingsamenwerking buiten de formele bezwaarprocedures om markt- en pandinformatie uitgewisseld, waarna in gezamenlijk overleg de WOZ-waarde voor het komende belastingjaar worden overeengekomen. Wij bieden u dan ook graag de gelegenheid deel te nemen aan deze vooroverleggen.

Het proces van vooroverleg ziet er doorgaans als volgt uit:

1. Aanmelden voor het vooroverleg
2. Uitwisseling van (markt)informatie
3. Ontvangen waardevoorstel gemeente
4. Analyse waardevoorstel
5. Overleg over (waarderingstechnische) uitgangspunten
6. Vastleggen compromis WOZ-waarden

De voordelen van het vooroverleg zijn:

- Vroegtijdig zekerheid over de WOZ-waarden voor 2026.
- Betere en efficiëntere mogelijkheden om in overleg met de gemeenten de WOZ-waarden op een marktconform niveau vast te stellen.
- Meer grip op en volledigheid van het WOZ-dossier.

Voor meer informatie over het vooroverleg, neem contact op met Marco Pronk of Martijn Boonstra.

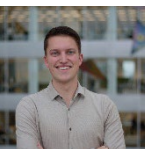


Marco Pronk

WOZ – Senior Manager

mapronk@deloitte.nl

+31623905858



Martijn Boonstra

Manager

mboonstra@deloitte.nl

+31 (0)6 5017 0897

Subsidie updates

Het Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord (AZWA) streeft naar toegankelijke en toekomstbestendige zorg voor iedereen

Op 8 september is het AZWA ondertekend door 17 landelijke zorgkoepels en VWS. Doel: bestaande zorgakkoorden versnellen en verdiepen, met nadruk op arbeidsmarkttekorten en innovatie. Naast de IZA-partijen doen nu ook GGD GHOR Nederland, Sociaal Werk Nederland en patiëntenorganisatie MIND mee, waarmee publieke gezondheid, sociaal werk en mentale gezondheid formeler in de besluitvorming komen.

Aanleiding

De zorg staat onder druk door vergrijzing, meervoudige aandoeningen, hogere verwachtingen en toenemend gebruik van jeugdzorg en ggz. Tegelijk groeit het personeelstekort structureel, met risico's voor kwaliteit en gelijke toegang. Daarom moeten IZA, GALA en WOZO verbreed, geconcretiseerd en geïntensiveerd worden.

Visie van het AZWA

- Gelijkwaardiger toegang tot passende zorg, met aandacht voor groepen met hoge drempels
- Streven naar 100.000 minder benodigde zorgmedewerkers in 2028
- Inzetten op preventie, samenwerking over domeinen, digitalisering, AI en innovatie

Strategie en aanpak

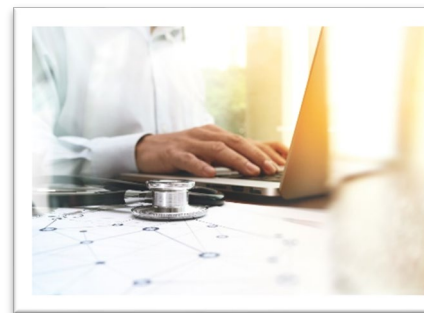
Het AZWA richt zich op twee transities: het voorkomen van arbeidsmarkttekorten en het verbeteren van toegankelijkheid.

1. Grootste arbeidsmarkteffect wordt verwacht door opschaling van passende-zorginitiatieven (~20.000 banenbesparing in 2028); AI en technologische innovatie dragen ~7.500 banen bij. Extra besparingen komen van lagere administratieve lasten, betere gegevensuitwisseling, preventie en fraudebestrijding.
2. Toegankelijkheid moet verbeteren door wachttijden voor medisch-specialistische zorg, ggz en wijkverpleging binnen (herijkte) Treeknorm te brengen en urgentiegedifferentieerd te werken.

Andere uitkomsten door nieuwe prikkels

Startniveaus van sectorkaders worden aangepast en groeिनormen ingevoerd: medisch-specialistische zorg mag tot 2028 niet groeien; wijkverpleging en huisartsenzorg mogen ca. 3,5% per jaar groeien. Daarnaast worden nieuwe vergoedingsstromen ingezet als innovatiestimulans:

- Doorbraakmiddelen: €800 mln. (2027–2028) voor instellingen met goedgekeurd opschalingsplan
- Structureel opleidingsfonds: €185 mln. per jaar naar niet-ziekenhuisaanbieders via beschikbaarheidsbijdragen
- Sociaal-domeinbasis: €371 mln. structureel via SPUK/Sisa aan gemeenten



Het AZWA geeft invulling aan de verdeling van € 2,8 mrd transformatiemiddelen

Transformatiemiddelen blijven volgens IZA-oormerken tot 2026 van toepassing, daarna niet verlengd. Alleen arbeidsbesparende innovaties met hoge impact (fte-besparing als leidend criterium) komen in aanmerking; middelen zijn niet sectorgebonden. Doorbraakmiddelen richten zich op arbeidsbesparende technologieën (AI, medtech, hulpmiddelen). Het kabinet ondersteunt structureel beleid voor arbeidsbesparende technologie; het AZWA-startpakket 2027–2028 wordt geëvalueerd en kan bij positieve uitkomst structureel in de begroting worden opgenomen.

Meer informatie:

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen bij subsidies, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Corjan Visser

*Global Investment and Innovation Incentives –
Director*

Contactgegevens

+31631112606

corvisser@deloitte.nl

Legal updates

Wijziging Uitvoeringsbesluit Wet toetreding zorgaanbieders

Per 1 juli 2025 is artikel 5 van het Uitvoeringsbesluit Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza) gewijzigd naar aanleiding van de bevindingen uit de invoeringstoets van de Wtza.

De wijziging heeft tot gevolg dat voor bepaalde groepen kleinschalige zorginstellingen met een Wtza-vergunning het instellen van een Raad van Toezicht pas verplicht is vanaf 50 zorgverleners (voorheen 25). De grens van 50 geldt alleen voor instellingen zonder de functie 'verblijf' (dus waar cliënten niet gedurende ten minste een etmaal verblijven). Daarnaast mag het niet gaan om instellingen die medisch specialistische zorg, persoonlijke verzorging, begeleiding of verpleging bieden. Dit betreft vooral instellingen in de eerstelijnszorg.

De reden voor de wijziging is dat bij kleinschalige instellingen het instellen van een Raad van Toezicht vaak disproportioneel bleek, en een ongewenst gevolg had: bestaande, goed functionerende instellingen werden in hun groei beperkt of splitsten zich op om onder de grens te blijven. Terzijde: voor instellingen met minder dan 10 zorgverleners (ongeacht het type) was een Raad van Toezicht ook vóór deze wijziging al niet verplicht.

Wanneer instellingen nalaten hun interne toezicht in lijn met de voor hen geldende normen in te richten, kan de Wtza de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) mogelijkheden bieden om deze instellingen hierop aan te spreken en handhavend op te treden.

Voorstel wijziging Wet marktordening gezondheidszorg (verscherpte fusietoets) ter internetconsultatie

Er ligt een ontwerpvoorstel ter internetconsultatie om de Wet marktordening gezondheidszorg (Wmg) te wijzigen. Het voorstel bevat onder meer een aanpassing voor (medische) vervolgoopleidingen, die het voor de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport mogelijk maakt het jaarlijkse verdeeloverzicht vast te stellen. Dit is een herstelmaatregel naar aanleiding van de uitspraak van het College van Beroep voor het bedrijfsleven (Cbb) van 30 januari 2024. In die uitspraak werd geoordeeld dat de minister niet de bevoegdheid heeft om krachtens een aanwijzing aan de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) een verdeelplan te laten vaststellen.

De Wmg regelt onder andere ook de fusie- of concentratietoets door de NZa. Het voorstel is om de regels hiervoor aan te scherpen. Het doel is om beter te voorkomen dat concentraties in de zorg plaatsvinden waarvan de NZa op het moment van de aanvraag voor goedkeuring van de voorgenomen concentratie al redelijkerwijs kan inschatten dat:

- die de continuïteit van zorg, in gevaar brengt; of
- de risico's voor de rechtmatigheid of de kwaliteit van zorg bij een of meer van de betrokken zorgaanbieder(s) groot zijn.



Het voorstel beoogt meer ruimte voor de NZa te creëren om op inhoudelijke gronden voorgenomen concentraties in de zorg te toetsen. Tegelijkertijd is het doel van het wetsvoorstel om de ondernemersvrijheid van zorgaanbieders daarbij niet op een disproportionele wijze in te perken of de administratieve lasten disproportioneel te verhogen

De belangrijkste voorgestelde wijzigingen zijn:

- Fusietoets wordt uitgebreid naar niet-cruciale zorg oftewel alle zorg omschreven bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Zvw) of de Wet langdurige zorg (Wlz) en forensische zorg (nu alleen nog cruciale zorg).
- Zorgverzekeraars en de zorgkantoren krijgen naast de rol in de effectrapportage van de toets als 'andere betrokkene' ook een rol bij de toetsing op continuïteit van zorg door de NZa. Een voorgenomen concentratie die bijvoorbeeld gericht is op het behoud van zorgverlening in een regio in het geval een of meer betrokken zorgaanbieders in zware financiële of organisatorische problemen zitten, bevordert de continuïteit van zorg en brengt die niet in gevaar.
- Risico's voor de rechtmatigheid van zorg op het gebied van het in rekening brengen van tarieven, de financiële bedrijfsvoering of de jaarverantwoording kunnen leiden tot onthouden goedkeuring NZa aan een voorgenomen concentratie.
- Tijdens lopende onderzoeken van de IGJ naar risico's op het gebied van de kwaliteit van zorg bij een zorgaanbieder partij bij de ter toetsing voorgelegde concentratie mag geen besluit worden genomen over de concentratie door de NZa.
- Bij onjuiste informatieverstrekking door partijen kan de goedkeuring van de NZa op de concentratietoets worden ingetrokken en heeft de NZa de bevoegdheid om een bestuurlijke boete op te leggen van ten hoogste € 500.000 of een procent van de omzet van de betrokken zorgaanbieders respectievelijk van de gezamenlijk omzet van de betrokken zorgaanbieders.

Uitspraak Raad van State inzake Winstuitkeringsverbod zorg

Op 22 oktober 2025 heeft de Raad van State een uitspraak gedaan in een beroepszaak betreffende een afwijzing in 2021 van een aanvraag voor een WTZI-toelating door Radiology Holland B.V. Dit is een vennootschap opgericht door een Belgische radioloog, die in Nederland zorg wil gaan verlenen. De reden voor afwijzing was het feit dat in de statuten van Radiology onvoldoende waarborgen zijn opgenomen dat Radiology geen winstoogmerk heeft. Volgens de minister is het verbod van winstoogmerk nodig om de kwaliteit en de toegankelijkheid van de gezondheidszorg te waarborgen.

Radiology bestrijdt niet dat zij winst wil maken en betoogt dat het verbod van winstoogmerk in strijd is met de vrijheid van vestiging en de vrijheid van kapitaal, zoals gewaarborgd in artikel 49, respectievelijk artikel 63 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (hierna: VWEU).

Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie moeten beperkingen van deze vrijheden noodzakelijk, geschikt en evenredig zijn. Daarvoor is in ieder geval vereist dat de nationale autoriteiten deze beperkingen op een coherente en consistente wijze toepassen.

Het winstverbod is van toepassing op complexe zorg. Het Ministerie van VWS heeft niet voldoende kunnen motiveren waarom het winstverbod ook geldt voor radiologie,

wat veelal niet complexe zorg is. Volgens de uitspraak van de Raad van State is het winstverbod niet coherent en consistent toepast, zodat het bestreden besluit in strijd is met artikel 49 van het VWEU.

Wij zijn benieuwd wat deze uitspraak gaat betekenen voor de toepassing van het huidige winstuitkeringsverbod in de WTZi en het nog aanhangige wetsvoorstel Wet integrale bedrijfsvoering zorg- en jeugdhulpaanbieders.

Europese Toegankelijkheidsrichtlijn treedt in werking en vergroot toegankelijkheid van producten en diensten

De Europese Toegankelijkheidsrichtlijn is op 28 juni 2025 in werking getreden en bevordert de gelijkwaardigheid van mensen met een beperking. De richtlijn verplicht dat alle producten en diensten die onder haar reikwijdte vallen toegankelijk zijn, zodat ook mensen met een beperking ze kunnen gebruiken. Daarmee ondersteunt de richtlijn de uitvoering van het VN-Verdrag Handicap, waaraan Nederland zich heeft gecommitteerd.

Belangrijkste punten:

- De richtlijn heeft vooral betrekking op een breed scala aan (digitale) producten en diensten, zoals telefoons, computers, betaalautomaten, apps en webwinkels.
- Er gelden specifieke toegankelijkheidseisen, bijvoorbeeld instelbare helderheid en geluidsniveau, een toegankelijke klantenservice en een begrijpelijke gebruiksaanwijzing.
- Diverse toezichthouders zien toe op de naleving en kunnen bij niet-naleving waarschuwingen geven en boetes opleggen.
- Nieuwe producten die vanaf 28 juni 2025 op de markt worden gebracht, moeten direct voldoen aan de eisen. Voor reeds in de handel zijnde producten geldt in veel gevallen een overgangperiode; de duur daarvan verschilt per productcategorie.
- Voor diensten geldt dat ondernemingen bij nieuwe contracten of bij dienstverlening aan nieuwe klanten vanaf 28 juni moeten voldoen aan de toegankelijkheidseisen.

De richtlijn is een belangrijke stap richting digitale inclusie en draagt bij aan een meer toegankelijke en gelijkwaardige samenleving.

Zorgaanbieder moet diploma, VOG en identiteit van zzp'er controleren

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) heeft in juli 2025 een handreiking gepubliceerd om zorgaanbieders te wijzen op de risico's en kansen bij de inzet van zzp'ers in de ouderenzorg. De IGJ benadrukt dat aanbieders zelf de deskundigheid van zzp'ers moeten borgen. Dit omvat onder meer het controleren van het diploma, de verklaring omtrent het gedrag (VOG) en de identiteit; deze verantwoordelijkheid mag niet worden afgeschoven op bemiddelingsbureaus. Daarnaast moeten er duidelijke afspraken zijn over de wijze waarop zzp'ers hun bekwaamheid aantonen en onderhouden. Zorgaanbieders dienen vooraf de risico's van inzet van zzp'ers in kaart te brengen, te motiveren waar en wanneer inzet noodzakelijk is, en vaste medewerkers en cliënten (soms samen met familie) bij dat proces te betrekken.

Aanvullend Zorg en Welzijnsakkoord & Hoofdlijnenakkoord Ouderenzorg

In juli 2025 hebben tientallen organisaties in zorg en welzijn, patiënten- en cliënten, met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), afspraken

vastgelegd voor zorg en welzijn in de toekomst. In het [Aanvullend Zorg- en Welzijnsakkoord](#) (AZWA) is afgesproken dat zorg toegankelijk blijft voor iedereen die deze nodig heeft, ongeacht waar men woont, het inkomen, een aandoening of leeftijd. AZWA bevat afspraken over onder meer personeelstekorten, passende zorg, wachtlijsten, administratieve lasten, gegevensuitwisseling en kunstmatige intelligentie (AI), zoals:

- Gegevensuitwisseling: versnelling van de implementatie van de Integraal Zorgakkoord (IZA) afspraken op de doelstelling ‘Elektronische gegevensuitwisseling is de standaard in de zorg’, en de implementatie van de Europese Verordening EHDS, via een landelijke implementatiestrategie. Hiermee wordt beoogd een solide basis te creëren voor verdere realisatie van het gezondheidsinformatiestelsel.
- AI: het in te zetten van AI om werk van zorg- en welzijnsprofessionals efficiënter en plezieriger te maken, in beide sectoren. De eerste concrete toepassingen betreffen spraakgestuurd rapporteren en capaciteitsplanning.

De onderhandelende partijen leggen de gemaakte afspraken de komende weken ter goedkeuring voor aan hun achterbannen.

Ook is in juli 2025 het [Hoofdpijnenakkoord Ouderenzorg](#) (HLO) bekrachtigd. Dit akkoord heeft onder meer als doel het terugdringen van het personeelstekort en het verbeteren van de zorg voor ouderen. HLO en AZWA sluiten op elkaar aan en versterken elkaar. Voor de gehele zorgsector ligt de nadruk op het verminderen van administratieve lasten en het aanpakken van personeelstekorten. Voor ouderen omvat de inzet extra ondersteuning door versterking van lokale voorzieningen en verbeterde toegang tot palliatieve zorg.

Meer informatie:

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen juridische vraagstukken rondom databeschikbaarheid in de zorg, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Marlieke Bakker

Legal –

Senior Manager IP/Tech Law

Contactgegevens

MaBakker@deloitte.nl

+316 5380 2234

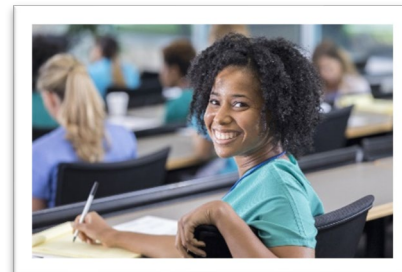
Opleidingsaanbod

Deloitte heeft een breed opleidingsaanbod, waarmee u uw kennis kunt vergroten op diverse onderwerpen op het gebied van Tax en Legal. Onderstaand een actueel overzicht van opleidingen die voor medewerkers van zorginstellingen interessant zijn:

BTW in de zorg

6 november 2025 – 13:00 – 16:00 (fysiek – kantoor Deloitte Utrecht)

Wij organiseren weer onze jaarlijkse btw-training voor financials in de zorg. Net als voorgaande jaren is deze training bedoeld om de kennis over de belangrijkste btw-aandachtspunten in de zorgsector op te frissen. Verder bespreken wij graag de laatste ontwikkelingen op het gebied van wetgeving en jurisprudentie. Uiteraard is het ook mogelijk om casusposities in te brengen en te bespreken. Aanmelden kan via de volgende link [Deloitte](#)



Inhuur van derden binnen de zorgsector

27 november – 13:00 – 16:00 (fysiek – kantoor Deloitte Utrecht)

Graag nodigen wij u uit voor het seminar 'Inhuur van derden binnen de zorgsector'. Het seminar is gericht op medewerkers van zorgorganisaties die betrokken zijn bij het proces van inhuur van derden. Dit zijn bijvoorbeeld:

- Contractmanagers
- Fiscalisten / juristen
- Financiële medewerkers
- HR-medewerkers

In dit seminar gaan wij in op de actualiteiten en aandachtspunten op het gebied van inhuur van derden. Wanneer gebruik wordt gemaakt van inhuur van derden, is het van belang dat de wet- en regelgeving voor zowel de btw als de loonheffingen in de afspraken en (financiële) afwikkeling juist wordt toegepast. Dit kunnen kansen voor uw zorgorganisatie opleveren om bijvoorbeeld niet te veel btw te betalen, maar kunnen ook risicobeperkende maatregelen zijn om niet voor onaangename verrassingen te komen staan.

Reserveer deze datum alvast in uw agenda, de uitnodiging volgt spoedig!

Samenwerkingen in de zorg

13 januari – 10:00 – 16:00 (fysiek – kantoor Deloitte Utrecht)

In navolging op onze eerdere succesvolle sessie over fiscale en juridische aandachtspunten bij samenwerkingen in de zorg, komen wij met een vervolgtraining. In deze training maken wij een verdiepingsslag op de thematiek waar tijdig aandacht voor dient te zijn, voordat een samenwerking wordt opgezet.

Reserveer deze datum alvast in uw agenda, de uitnodiging volgt spoedig!

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen, neemt u dan contact op met uw vaste contactpersoon van Deloitte of met een van onderstaande contactpersonen.

Ontvang u onze nieuwsbrief nog niet automatisch? Meldt u dan nu aan via de volgende link [Deloitte](#).



Jasja van 't Hullenaar
Partner | Lead Tax & Legal Healthcare
jvanthullenaar@deloitte.nl
+31(0)88 288 4955



Franklin Soetens
Partner | Indirect Tax
fsoetens@deloitte.nl
+31(0)88 288 4447