

Verleent uw personeel nou zorg of leent u personeel uit in de zorg?

Discussie over btw bij samenwerking in de zorg actueler dan ooit!

Het verschil tussen het uitlenen van personeel en het verrichten van een zorgdienst in onderaanneming is al jaren een heet hangijzer in de zorgsector. De eerste dienst is namelijk met 21% btw belast, terwijl de laatste dienst vaak van btw is vrijgesteld. In 2015 wint dit onderwerp nog aan relevantie, omdat zowel in de cure-sector ('supermaatschappen') als de care-sector (decentrale Wmo-dienstverlening) vaker dan voorheen meerdere partijen in samenwerking hun zorgdiensten verlenen. In dit artikel bespreken we de discussie over detachering/onderaanneming tegen het licht van recente jurisprudentie en de aanstaande ontwikkelingen in de zorg. Het zal blijken dat u uw overeenkomsten met andere zorgpartijen voor het verlenen van zorgdiensten uiterst zorgvuldig moet verwoorden om te vermijden dat uw dienstverlening het label detachering krijgt en u ongewild 21% btw verschuldigd bent.

De 13 juni arresten: zzp'ers en maten kunnen zichzelf niet uitlenen

Het zal velen van u bekend zijn dat de Belastingdienst de laatste jaren vrij snel het standpunt inneemt dat bij samenwerking in de zorg sprake is van detachering van personeel. Menig zzp'er en maat haalden op 13 juni 2014 dan ook opgelucht adem. Na jarenlange rechtszaken bepaalde de Hoge Raad op die dag in twee belangrijke arresten dat een als zzp'er werkzame anesthesie-medewerker en in een maatschap georganiseerde operatieassistenten btw-vrijgestelde zorgdiensten verleenden in een ziekenhuis.

De Hoge Raad verwierp het standpunt van de Belastingdienst dat de zzp'er en maat geen zorg leverden, maar zichzelf als personeel ter beschikking stelden. Met welhaast boerenwijsheid oordeelde de Hoge Raad dat het voor de zzp'er en maat onmogelijk is om zichzelf uit te lenen. Voor uitlenen zijn er altijd drie partijen nodig: de uitlener, de inlener en een persoon die uitgeleend wordt.

Uitlenen van personeel voor andere organisaties nog steeds een gevaar

Hiermee is voor zzp'ers en maten eindelijk duidelijkheid gekomen in de langdurige discussie over het ver-

schil tussen uitlenen van personeel en zorg in onderaanneming. Maar voor andere groepen van zorgverleners is het risico nog steeds groot dat de Belastingdienst hun zorgdiensten als uitlenen van personeel beschouwt en met 21% btw wil belasten, als ze zijn verricht voor en bij een andere zorginstelling.

Er zijn genoeg actuele voorbeelden van samenwerking in de zorg waarbij wel drie partijen betrokken zijn en er dus sprake kan zijn van uitleen van personeel. We geven hiervan twee voorbeelden die vanaf 1 januari 2015 zeer actueel zijn.

Twee voorbeelden: WMO-zorg en 'supermaatschappen'

Ons eerste voorbeeld komt voort uit de grootscheepse transitie die op dit moment plaatsvindt in de Wmo-zorg. Gemeenten zijn vanaf 2015 verantwoordelijk voor de uitvoer en financiering van de Wmo-zorg. Een aantal gemeenten wenst deze zorg niet zelf te coördineren, maar kiest ervoor om deze verantwoordelijkheid uit te besteden aan een andere partij, die bijvoorbeeld de opdracht krijgt om een buurtteam voor Wmo-zorg op te zetten. Dit buurtteam koopt vervolgens specifieke zorg in bij gespecialiseerde zorgverleners. Zo kan het bijvoorbeeld voorkomen dat een verslavingszorginstelling (partij 1) een maatschappelijk medewerker die bij hem



in dienst is (partij 2) verslavingszorg laat verrichten voor het buurtteam (partij 3). Is bij deze drie-partijen-overeenkomst sprake van uitleen van personeel?

Een tweede voorbeeld waar uitleen van personeel nog steeds samenwerking kan verstoren, vinden we bij de zogenoemde 'supermaatschappen'. Om redenen die onder andere in de inkomstenbelasting gezocht moeten worden, richten veel voor een ziekenhuis werkzame specialisten op dit moment maatschappen op die veel meeromvattend zijn dan de oude specialistenmaatschappen, de supermaatschappen. Deze supermaatschappen bestaan vaak niet alleen uit samenwerkende maten, maar hebben ook medewerkers in dienst (bijvoorbeeld verpleegkundigen, maar ook specialisten). Hierdoor kunnen in deze nieuwe maatschappen waarin niet alleen maten actief zijn, wel eenvoudig drie-partijen-overeenkomsten ontstaan. De supermaatschap (partij 1) laat bijvoorbeeld een specialist in dienstbetrekking (partij 2) operaties uitvoeren in een ziekenhuis (partij 3). Opnieuw is de vraag of de maatschap de specialist nu uitleent.

Is er sprake van detachering of zorg in onderaanneming?

In beide door ons gegeven voorbeelden kan de Belastingdienst nog steeds het standpunt innemen dat de uitlenende partij (in onze voorbeelden de supermaatschap of de verslavingskliniek) geen zorgdienst in onderaanneming verricht, maar enkel personeel uitleent. Er zijn in de praktijk zelfs geluiden te horen dat de Belastingdienst dit standpunt op dit moment al ingenomen heeft voor supermaatschappen en bepaalde samenwerkingsverbanden in de Wmo-zorg.

Wij zijn van mening dat het niet terecht is om de dienstverlening uit onze voorbeelden aan te merken als uitleen van personeel. Vergelijk het met een aan-

nemer in de bouw. Als die een huis verbouwt en voor de aanleg van de verlichting de hulp inroept van een elektriciensbedrijf, dan vindt toch niemand dat het elektriciensbedrijf een soort uitzendbureau is, omdat het een werknemer naar het huis in verbouwing stuurt? We voelen allemaal aan dat het elektriciensbedrijf zelfstandig een elektriciensdienst verleent; het bedrijf is immers expert op dat gebied en legt naar eigen kennis en inzicht de verlichting in huis aan. Hetzelfde geldt naar onze mening voor de verslavingskliniek en de supermaatschap van specialisten. Deze zorgpartijen leveren zelfstandig een gespecialiseerde eigen zorgdienst. Het kan toch geen verschil maken of aan een huis of aan een mens gesleuteld wordt?

Tot slot

Toch blijkt het niet altijd makkelijk om ook de Belastingdienst hiervan te overtuigen. Dit komt natuurlijk omdat de in de praktijk tussen zorgpartijen gemaakte afspraken niet altijd zwart of wit zijn. Vaak worden in overeenkomsten elementen van onderaanneming gemengd met elementen die eerder aan uitleen van personeel doen denken. Zo worden er in de Wmo-zorg geregeld minutieuze afspraken gemaakt over het aantal in te zetten fte voor een bepaalde opdracht. Ook komt het voor dat een partij de volledige aansprakelijkheid voor een zorgdienst verlegd naar de hoofdaannemer van de zorg. Op die manier krijgen overeenkomsten toch weer kenmerken die de Belastingdienst doen denken aan het uitleen van personeel.

Wanneer u overeenkomsten met andere zorgpartijen sluit, is het daarom van wezenlijk belang dat u de juiste afspraken maakt en deze ook goed verwoordt. Op die manier kunt u ook de Belastingdienst overtuigen dat u geen uitzendbureau bent, maar een zorgdeskundige met een eigen specifieke taakstelling. ///

*Werner Gelderblom
en Eduard Flinterman,
btw-specialisten
bij PwC*