



Dienst Uitvoering
Subsidies aan Instellingen
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Vragen en antwoorden

Bonus zorgprofessionals COVID-19

Introductie

Wat wordt verstaan onder een zorgaanbieder?

De zorgaanbieder is de werkgever van de zorgprofessional. Deze is in loondienst of is opdrachtnemer (als het gaat om derden, zoals uitzendkrachten of zzp'ers). In de regeling staat in artikel 1 een definitie van zorgaanbieder opgenomen.

Wat wordt verstaan onder een zorgprofessional?

De zorgprofessional is een persoon werkzaam in de sector gezondheid- en welzijnszorg, die tijdens de COVID-19 uitbraak werkzaamheden heeft verricht bij de zorgaanbieder. Onder zorgprofessional verstaan wij werknemers (in loondienst) en derden (zoals uitzendkrachten en zzp'ers).

Een bijzondere categorie vormt de schoonmaker die als werknemer in loondienst of opdrachtnemer tijdens de COVID-19 uitbraak werkzaamheden heeft verricht bij de zorgaanbieder. Hoewel de schoonmaker normaal gesproken niet als zorgprofessional wordt gedefinieerd, valt hij in de regeling wel onder de reikwijdte van het begrip zorgprofessional.

Wie vraagt de bonus aan?

U als zorgaanbieder vraagt de bonus aan. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft geen zicht op welke zorgprofessionals in aanmerking komen voor de bonus. Het laat deze beoordeling over aan de zorgaanbieder. Om u daarbij te ondersteunen is naast de regeling met toelichting, tevens een [handreiking](#)¹ beschikbaar.

Welke zorgaanbieders kunnen een aanvraag indienen?

Voor deze subsidie komen zorgaanbieders in aanmerking die (bedrijfsmatig) zorg verlenen volgens de Wet langdurige zorg, de Zorgverzekeringswet, de Wet publieke gezondheid, de Jeugdwet en/of de Wet maatschappelijke ondersteuning. Ook ADL-aanbieders (aanbieders die ondersteunen bij de algemene dagelijkse levensverrichtingen) en de Stichting SBOH behoren op grond van deze regeling tot de zorgaanbieders. Daarnaast is het van belang dat de zorgaanbieder op 1 september 2020 in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel stond ingeschreven met een hoofd- of nevenactiviteit met een Standaard Bedrijfsindeling (SBI)-code zoals opgenomen in de bijlage van de regeling.

In de meeste gevallen zal een zorgaanbieder een privaatrechtelijke rechtspersoon zijn. Er zijn echter ook gevallen mogelijk waar sprake is van een natuurlijk persoon (eenmanszaak) of een organisatorisch verband van natuurlijke personen (maatschap). Ook eenmanszaken en maatschappen moeten beschikken over een registratie in het handelsregister van de KvK, met een juiste SBI-code. Er moeten wel ten minste twee werknemers werken bij de betreffende onderneming. Daardoor kan een eenmanszaak met slechts 1 werknemer geen aanvraag indienen als zorgaanbieder.

SBI-code

Wat is een SBI-code?

Iedere onderneming die staat ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel beschikt over een of meerdere SBI-codes. Een SBI-code bestaat uit 4 of 5 cijfers en geeft aan wat de activiteit van een onderneming is. Meer informatie vindt u op de websites van de Kamer van Koophandel en het Centraal Bureau voor de Statistiek.

SBI staat voor Standaard Bedrijfsindeling 2008 en is opgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Achtergrondinformatie over de SBI vind u op de website van het CBS. Daar vindt u ook een interactief programma, de typeermodule, om SBI-codes op te zoeken.

Hoe weet ik of ik als zorgaanbieder de juiste SBI-code heb?

De lijst met de SBI-codes op grond waarvan een zorgaanbieder een aanvraag kan indienen, is te vinden in de bijlage van de regeling. Zie hiervoor www.dus-i.nl. Het gaat hierbij in ieder geval om zorgaanbieders die:

- vallen binnen de sector gezondheid- en welzijnszorg; en

¹ Titel handreiking: 'Handreiking: voor zorgaanbieders om ondersteuning te bieden bij het verstrekken van de COVID-19 bonus binnen de organisatie'

- zorg hebben geleverd aan patiënten en cliënten met COVID-19 of hebben bijgedragen aan de strijd tegen COVID-19.

Wat gebeurt er als ik per ongeluk met een onjuiste SBI-code sta ingeschreven?

Voor die situatie geeft de regeling de mogelijkheid om toch subsidie voor de bonus aan te vragen. Dit kan alleen als uit de aanduiding (dus hoofd- of nevenactiviteit), waarmee uw onderneming op 1 september 2020 is ingeschreven in het Handelsregister, blijkt dat u wel een activiteit uitvoert die voldoet aan de twee voorwaarden hierboven. Denk aan een verpleeghuis met de naam 'Verpleeghuis zorgenvrij', maar met een incorrecte SBI-code.

Vanzelfsprekend ligt het in de rede dat u als zorgaanbieder, als dit zich voordoet, de registratie van de SBI-code in het Handelsregister aanpast door contact op te nemen met de Kamer van Koophandel.

Voor wie kan ik de bonus aanvragen?

Voor welke zorgprofessionals kan ik een bonus aanvragen?

De zorgaanbieder kan een aanvraag indienen voor zorgprofessionals die bij de zorgaanbieder werkzaamheden hebben verricht ten tijde van de COVID-19-uitbraak. Het gaat om zorgprofessionals die in de periode van 1 maart tot 1 september 2020 een uitzonderlijke prestatie hebben geleverd. De beoordeling of er sprake is geweest van een uitzonderlijke prestatie wordt aan u gelaten. U heeft namelijk het beste zicht op de werknemers en derden die ten tijde van de COVID-19-uitbraak werkzaamheden bij u hebben verricht. Ter ondersteuning is door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport een [handreiking](#) opgesteld. In deze handreiking zijn handvatten opgenomen waarmee u kan beoordelen of uw werknemers of derden die voor u werken/hebben gewerkt in aanmerking komen voor de bonus.

Onder andere verpleegkundigen hebben op de Intensive Care onder grote druk gestaan om de grote stroom aan COVID-19-patiënten op te vangen en te verplegen. Ook de zorgprofessionals in de 1^e lijn zoals de doktersassistenten, de klinische voorzieningen van de ggz, de gehandicaptenzorg, de jeugdhulpverlening en de verpleeghuizen hebben onder (mentaal) zware omstandigheden moeten werken als gevolg van de vele ziektegevallen en de sluiting van de tehuizen voor bezoek.

Daarnaast hebben ook de mensen uit de huishoudelijke dienst (schoonmaak) vele extra uren gedraaid in de zorg om een verdere verspreiding van het COVID-19-virus te voorkomen. Dit zijn slechts enkele voorbeelden van zorgprofessionals die een uitzonderlijke prestatie hebben moeten leveren ter bestrijding van de crisis tijdens de uitbraak van het COVID-19-virus.

Hierbij een aantal voorbeelden om te beoordelen of de zorgprofessional in aanmerking komt:

- Zorgprofessionals die zijn ingesprongen en/of hebben meegeholpen om (vermoedelijke) patiënten of cliënten met COVID-19 te verzorgen, verplegen, begeleiden, behandelen, op te vangen of triage te verlenen.
- Zorgprofessionals die extra uren hebben gewerkt als direct gevolg van de strijd tegen COVID-19. Hierbij kan ook worden gedacht aan zorgprofessionals die geen vakantie of verlof hebben kunnen opnemen als gevolg van de COVID-19 uitbraak, of die meer uren hebben gewerkt bijvoorbeeld doordat collega's ziek zijn geworden.
- Zorgprofessionals die de reguliere zorg onder uitzonderlijke en zware omstandigheden draaiende hebben gehouden gedurende de genoemde periode, omdat collega's werden ingezet om patiënten of cliënten met COVID-19 te verplegen, verzorgen, of begeleiden, dan wel door het verlenen van triage.
- Zorgprofessionals die door middel van preventie ervoor hebben gezorgd dat het COVID-19 virus niet verder is verspreid. Hierbij kan gedacht worden aan werkzaamheden in het kader van bron- en contactonderzoek, het opzetten van (extra) COVID-19 zorg- en behandellocaties en het inrichten van nieuwe locaties om veilig zorg te verlenen.
- Zorgprofessionals die uitvoering hebben gegeven aan de COVID-19 maatregelen zoals de bezoekersregeling in de verpleeg- en verzorgingstehuizen en in de gehandicaptenzorg om het risico op besmettingen zo klein mogelijk te houden.

Kan ik ook voor derden (zoals uitzendkrachten en zzp'ers) die bij mij werkzaamheden hebben verricht een bonus aanvragen?

U kunt als zorgaanbieder aan zowel werknemers bij u in loondienst, als aan de door u ingehuurde derden, een bonus verstrekken. U kunt denken aan uitzendkrachten, gedetacheerden, payrollers, zzp'ers of aanneming van werk. Van belang is uiteraard wel dat ze voldoen aan de voorwaarden in de regeling. De handreiking vormt een toelichting op de regeling en biedt handvatten voor u als zorgaanbieder bij het aanvragen van de subsidie voor de bonus.

Verschild de aanvraagprocedure voor werknemers in loondienst en voor derden, zoals zzp'ers en uitzendkrachten?

De aanvraagprocedure voor werknemers in loondienst is gelijk aan die voor derden. De zorgaanbieder betaalt altijd de belastingafdracht. Wel geldt dat er een ander subsidiebedrag beschikbaar is voor werknemers en voor derden. Dit heeft te maken met het verschil in de belasting die de zorgaanbieder verschuldigd is over de uitgekeerde bonus. Het subsidiebedrag bestaat uit de bonus en de verschuldigde belasting. De zorgaanbieder draagt deze verschuldigde belasting af aan de Belastingdienst. De zorgaanbieder is verplicht de bonus aan te wijzen als 'eindheffingsbestanddeel' om een netto uitkering aan de zorgprofessional mogelijk te maken. De systematiek die bepaalt waaronder dit eindheffingsbestanddeel valt, verschilt.

Betaal ik de bonus als zorgaanbieder uit aan de uitzendkracht?

Ja, dat klopt. U betaalt de bonus rechtstreeks aan de uitzendkracht, dus niet via de uitzendorganisatie. Het is niet mogelijk via de uitzendorganisatie uit te keren aan de uitzendkracht.

Om ervoor te zorgen dat de bonus netto wordt uitgekeerd aan de uitzendkracht, moet het binnen de fiscale werkwijze via de zorgaanbieder verlopen. Om de bonus aan de uitzendkracht uit te kunnen keren, zullen de relevante gegevens van de uitzendkracht (als deze niet bekend zijn bij de zorgaanbieder) door de uitzendorganisatie moeten worden aangeleverd. Deze organisatie zal de uitzendkracht informeren dat de bonus via de zorgaanbieder zal worden uitbetaald.

Waarom is er verschil in de subsidie voor werknemers in loondienst en voor derden, zoals uitzendkrachten en zzp'ers?

Onderdeel van de regeling is dat de zorgaanbieder verplicht is de bonus als eindheffingsbestanddeel in aanmerking te nemen. Dit om een netto uitkering aan de zorgprofessional mogelijk te maken, zodat het geen gevolgen heeft voor inkomensafhankelijke regelingen zoals toeslagen. Er is een verschil in de af te dragen eindheffing. Voor werknemers is dit maximaal € 800 en voor derden is dit een vast bedrag van € 750.

In geval van werknemers bij u in loondienst is er eindheffing (dus belasting) verschuldigd voor zover bij de uitkering van de bonus de zogenoemde 'vrije ruimte' wordt overschreden. Werkgevers kunnen de vrije ruimte benutten om onbelast vergoedingen en verstrekkingen aan eigen werknemers toe te kennen. In de regeling is een verplichting opgenomen om de bonus aan werknemers aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel. De omvang van de vrije ruimte bedraagt een percentage van de totale fiscale loonsom. In het kader van de crisismaatregelen is in 2020 de vrije ruimte vergroot tot 3% over de eerste € 400.000 en 1,2% over de resterende fiscale loonsom. Voor zover de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen de vrije ruimte overschrijden, moet u als werkgever een eindheffing afdragen van 80% over de overschrijding. Het betalen van de bonus heeft dan geen gevolgen voor inkomensafhankelijke regelingen. U kunt meer informatie over deze eindheffingsregeling en de daarbij horende voorwaarden vinden op de site van de Belastingdienst.

In geval van ingehuurde derden (zoals zzp'ers en uitzendkrachten) is geen vrije ruimte beschikbaar, maar geldt ten allen tijde een eindheffingsstarief van 75%.

Kunnen zorgaanbieders die zorg verlenen op grond van een pgb ook een bonus ontvangen?

Zorgprofessionals werkzaam als pgb-zorgverlener (op grond van persoonsgebonden budget) komen op dit moment nog niet in aanmerking voor een bonus. Een pgb-zorgverlener verricht namelijk werkzaamheden in het kader van een zorgovereenkomst die is afgesloten tussen de pgb-zorgverlener en de budgethouder. De budgethouder is geen zorgaanbieder zoals deze is gedefinieerd in de regeling. Voor de pgb-zorgverlener zal een aparte uitwerking van de

subsidieregeling volgen, zodat ook deze in aanmerking kan komen voor de bonus. Daarover zal zo snel mogelijk worden gecommuniceerd.

Parttime dienstverband of wisselen van zorgaanbieder

Als zorgaanbieder heb ik veel zorgprofessionals in dienst die parttime werken. Maakt het verschil of de zorgprofessional parttime of fulltime werkt om in aanmerking te komen voor de bonus?

Het maakt geen verschil of de zorgprofessional parttime of fulltime werkt. U als zorgaanbieder beoordeelt of de zorgprofessional in aanmerking komt voor de bonus.

In de periode 1 maart tot 1 september is een zorgprofessional van baan/opdracht gewisseld en is hier inmiddels niet meer werkzaam. De betreffende zorgprofessional voldoet wel aan de voorwaarden. Vraag ik voor de zorgprofessional toch de bonus aan?

Als de zorgprofessional in aanmerking komt voor de bonus maar inmiddels niet meer bij u werkt, dan kunt u nog steeds de bonus aanvragen en via een nabetaling uitbetalen. Logischerwijs moet u dan nagaan hoe groot de kans is dat de nieuwe werkgever van de zorgprofessional ook een bonus aanvraagt. Zo kan worden voorkomen dat de zorgprofessional meerdere keren de bonus ontvangt.

Uiteraard is de bonus niet bedoeld voor zzp'ers of uitzendkrachten die slechts enkele dagen bij u hebben gewerkt.

Toepassing 'nee, tenzij'-principe

Op welke gronden zijn beroepen/functie(s)(groepen) op de 'nee, tenzij' lijst geplaatst?

Als het beroep of de functie(groep) van de zorgprofessional is opgenomen in de 'nee, tenzij' lijst, dan betekent dit niet dat de zorgprofessional geen belangrijk werk verricht. Vooropgesteld moet worden dat alle zorgprofessionals in Nederland belangrijk werk doen. De bonus is specifiek bedoeld voor zorgprofessionals die tijdens de uitbraak van COVID-19 in Nederland een uitzonderlijke prestatie hebben moeten leveren, naast de gewone dagelijkse prestaties.

Voor sommige zorgprofessionals is het werk grotendeels stil te komen liggen. Ook zijn er zorgprofessionals waarvan weliswaar het werk niet is stil komen te liggen, maar die hun werk in aangepaste vorm hebben kunnen uitvoeren. Bij die laatste groep gaat het bijvoorbeeld om zorgprofessionals die vanuit huis werkzaamheden konden verrichten en daarbij middelen als beeldbellen konden gebruiken. Of door middel van beschermingsmiddelen of aangepaste werkzaamheden dan wel werkomstandigheden, toch het werk hebben kunnen doen. Dit zijn slechts enkele voorbeelden. Voor deze zorgprofessionals is deze bonus niet bedoeld.

Daarnaast komen alleen zorgprofessionals in aanmerking die als werknemer of als derde (bijvoorbeeld een zzp'er of uitzendkracht) werkzaamheden hebben verricht bij een zorgaanbieder. De bonus op grond van de subsidieregeling is dus niet beschikbaar voor degenen die zelfstandig als zorgprofessional werken en geen zorgaanbieder zijn in de zin van de subsidieregeling.

De zorgprofessional staat op de 'nee, tenzij'-lijst in de handreiking. Betekent dit dat ik niet meer kan beoordelen of de zorgprofessional in aanmerking komt voor de bonus?

'Nee, tenzij' houdt in dat het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van mening is dat op grond van de argumenten aangehaald in de handreiking de betreffende beroepen/functies/functiegroepen niet in aanmerking komen voor de bonus. Maar de feitelijke beoordeling is aan u als zorgaanbieder.

Sommige zorgprofessionals staan met hun beroep of functie(groep) op de 'nee, tenzij'-lijst, maar voldoen wel aan de afbakening zoals opgenomen in de handreiking. Bijvoorbeeld omdat zij tijdelijk zijn ingezet op een cohortafdeling voor COVID-19-patiënten. Dat is wat bedoeld wordt met 'nee, tenzij'. Zorgaanbieders hebben de ruimte om ook voor deze

zorgprofessionals een bonus aan te vragen. Het betreft hier een afweging van de zorgaanbieder. Zie voor meer informatie de [handreiking](#).

Tweemaal modaal

Hoe bepaal ik of de zorgprofessional meer dan tweemaal het bruto modaal inkomen verdient wanneer mijn organisatie niet onder een cao uit de regeling valt?

In de regeling en in de handreiking is uiteengezet op welke wijze u als zorgaanbieder kan bepalen of de werknemer bij u in loondienst (of de door u ingehuurde derde) minder dan tweemaal modaal verdient. In de handreiking zijn tabellen opgenomen waaruit is af te lezen per cao wanneer sprake is van tweemaal modaal. Voor de door u ingehuurde derden is een tweetal maximum tarieven opgenomen. Als de ingehuurde derde boven dit tarief wordt betaald, dan is sprake van meer dan tweemaal modaal.

Als uw organisatie niet onder een van de genoemde cao's valt, kunt u zelf beoordelen of de werknemer bij u in loondienst minder dan tweemaal modaal verdient.

U kunt hiervoor deze formule invullen:

$$73.000 \times \frac{100}{(100 + \text{percentage vakantietoeslag} + \text{percentage eindejaarsuitkering})} \times \frac{1}{12}$$

Het hieruit resulterende getal kunt u vergelijken met het bruto salaris dat de werknemer bij u in loondienst maandelijks ontvangt (op grond van zijn of haar inschaling). Ligt het berekende bedrag boven de eerste, reguliere periodiek van de schaal waarop de werknemer bij u in loondienst is ingeschaald? Dan verdient de betreffende werknemer minder dan tweemaal modaal en hoeft deze op grond van de inkomensgrens niet te worden uitgesloten van de bonus.

Ter illustratie volgt hier een drietal voorbeelden:

Voorbeeld 1:

Het bruto salaris dat de werknemer bij u in loondienst maandelijks verdient, uitgaande van een voltijds contract, is € 3.900. De betreffende werknemer is ingeschaald in periodiek 3 van zijn schaal. Periodiek 0 van deze schaal ligt op € 3.600. De overeengekomen vakantietoeslag uit de cao (of een vergelijkbare set afspraken binnen uw organisatie) waarop de betreffende werknemer recht heeft, bedraagt 8% en de eindejaarsuitkering bedraagt 8,33%.

De som wordt dan $73.000 \times 100 / (100 + 8 + 8,33) \times 1/12 = 73.000 \times 100 / 116,33 \times 1/12 = € 5.229,38$.

Dit bedrag ligt boven de € 3.600 en de betreffende werknemer verdient dus minder dan tweemaal modaal. Er kan dus voor de betreffende werknemer een bonus worden aangevraagd.

Voorbeeld 2:

Het bruto salaris dat de werknemer bij u in loondienst maandelijks verdient, uitgaande van een voltijds contract, is € 5.600. De betreffende werknemer is ingeschaald in periodiek 6 van zijn schaal. Periodiek nul van deze schaal ligt op € 4.800. De overeengekomen vakantietoeslag uit de cao (of een vergelijkbare set afspraken binnen uw organisatie) waarop de betreffende werknemer recht heeft, bedraagt 8% en de eindejaarsuitkering bedraagt 6%.

De som wordt dan $73.000 \times 100 / (100 + 8 + 6) \times 1/12 = € 5.336,26$.

Dit bedrag ligt onder de € 5.600 die de betreffende werknemer verdient, maar boven het bedrag van € 4.800 in trede nul van de schaal die op de betreffende werknemer van toepassing is. Aangezien de regeling trede nul van de betreffende schaal hanteert, hoeft de betreffende werknemer op grond van zijn bruto inkomen niet te worden uitgesloten van de bonus.

Voorbeeld 3:

Het bruto salaris dat de werknemer bij u in loondienst maandelijks verdient, uitgaande van een voltijds contract, is € 5.600. De betreffende werknemer is ingeschaald in periodiek 1 van zijn schaal. Periodiek nul van deze schaal ligt op € 5.500.

De overeengekomen vakantietoeslag uit de cao (of een vergelijkbare set afspraken binnen uw organisatie) waarop de betreffende werknemer recht heeft, bedraagt 8% en de eindejaarsuitkering bedraagt 6%.

De som wordt dan $73.000 \times 100 / (100 + 8 + 6) \times 1/12 = € 5.336,26$.

Dit bedrag ligt onder de € 5.600 die de betreffende werknemer verdient en ook onder de € 5.500 van het bedrag dat de betreffende werknemer in periodiek 0 van zijn schaal zou verdienen. De betreffende werknemer verdient op grond van de criteria opgesteld in de regeling dus meer dan tweemaal modaal en komt op grond van de inkomenseis dus niet in aanmerking voor de bonus.

Aanvraag subsidie voor bonus

Wanneer kan ik de bonus aanvragen?

Op www.dus-i.nl kunt u van 1 oktober tot en met 29 oktober 2020 de subsidie voor de bonus aanvragen. Na 29 oktober wordt het aanvraagformulier gesloten en kunt u geen aanvraag meer indienen via de portal.

Wanneer ontvang ik de subsidie voor de bonus?

Na indiening van de subsidieaanvraag wordt het door DUS-I beoordeeld. Als de subsidieaanvraag compleet is ingediend en voldoet aan de voorwaarden uit de regeling, gaat DUS-I over tot het opstellen van een subsidiebeschikking. Het ministerie van VWS doet haar best uw aanvraag zo snel mogelijk te behandelen en het subsidiebedrag aan u over te maken. De maximale doorlooptijd van de behandeling van een subsidieaanvraag is 13 weken, mits de aanvraag op tijd en volledig is ingediend door de zorgaanbieder en naar het oordeel van het ministerie van VWS voldoet aan de in de regeling gestelde criteria.

Welke stukken moet ik aanleveren om een subsidie te kunnen ontvangen?

Voor een aanvraag voor subsidie maakt u gebruik van het formulier. Dit is te vinden op www.dus-i.nl. Bij de aanvraag moet u de volgende gegevens aanleveren:

- het aantal zorgprofessionals dat werkzaamheden bij u heeft verricht tijdens de COVID-19-uitbraak;
- het aantal zorgprofessionals waarvoor subsidie wordt aangevraagd, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers en derden;
- uw KvK-nummer;
- een volmacht voor het geval dat door een ander dan een tekenbevoegde bestuurder subsidie wordt aangevraagd;
- een bankafschrift op naam van de zorgaanbieder.

Wat gebeurt er als ik onvoldoende stukken heb aangeleverd voor mijn aanvraag?

Als u niet alle benodigde gegevens bij de subsidieaanvraag heeft verstrekt, wordt de aanvraag als incompleet beoordeeld. U krijgt dan 10 werkdagen de tijd om de aanvraag aan te vullen met de ontbrekende gegevens. Na ontvangst kan DUS-I overgaan tot de beoordeling van uw subsidieaanvraag.

Werkkostenregeling

Moet ik als zorgaanbieder belasting afdragen over de bonus?

De bonus kan door u netto aan de zorgprofessional worden uitgekeerd, doordat u – voor zover aan de orde – de hierover

verschuldigde belasting door toepassing van eindheffingsloon afdraagt. Dit werkt als volgt:

Bij zorgprofessionals bij u in loondienst als werknemers

- Uiterlijk op het moment dat u de bonus uitbetaalt aan uw werknemers, moet u het voor de loonbelasting aanwijzen als eindheffingsbestanddeel. De bonus komt hiermee ten laste van de 'vrije ruimte' van de werkkostenregeling.
- De vrije ruimte is een forfaitaire vrijstelling voor vergoedingen en verstrekkingen die door de werkgever aan eigen werknemers worden aangewezen. De omvang van de vrije ruimte bedraagt een percentage van de totale fiscale loonsom. In het kader van de crisismaatregelen is in 2020 de vrije ruimte vergroot tot 3% over de eerste € 400.000 (eerste schijf) en 1,2% (tweede schijf) over de resterende fiscale loonsom. Per 2021 wordt het percentage in de eerste schijf weer verlaagd van 3% naar 1,7%.
- Voor zover de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen de vrije ruimte overschrijden, moet u een eindheffing afdragen van 80% over de overschrijding.
- Voor een nadere toelichting op eindheffingssystematiek en de werkkostenregeling kunt u het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst raadplegen.
- Het is niet de bedoeling dat het ten laste brengen van de bonus op de vrije ruimte invloed heeft op de overige vergoedingen en verstrekkingen die u aan uw personeel wilt verstrekken. Gelet hierop ontvangt u ter compensatie ook een subsidiebedrag voor de verschuldigde eindheffing ten gevolge van de bonussen.

Door de bonus als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen heeft het voor de zorgprofessional geen gevolgen voor de heffing van inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen. Evenmin heeft het consequenties voor het inkomen dat relevant is voor inkomensafhankelijke regelingen.

Voor zorgprofessionals door u ingehuurd als derden (zoals zzp'ers en uitzendkrachten):

- De zorgaanbieder moet de bonus, uitgekeerd aan derden, verplicht als eindheffingsbestanddeel in aanmerking nemen. Voor uitkeringen en verstrekking aan derden is de vrije ruimte van de werkkostenregeling niet van toepassing.
- Daarom is specifiek voor de aan derden toekomende bonus een eindheffingsmogelijkheid in het leven geroepen zodat de bonus netto kan worden uitbetaald.
- Op die manier zal de uitkering van de bonus ook voor derden geen gevolgen hebben voor de heffing van inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen. Evenmin heeft het consequenties voor het inkomen dat relevant is voor de inkomensafhankelijke regelingen.
- Voor deze bonussen geldt een eindheffingsstarief van 75%.
- Dit eindheffingsstarief sluit aan bij de reeds bestaande eindheffingsmogelijkheden voor verstrekkingen aan anderen dan eigen werknemers. De eindheffing wordt afgedragen via de eerstvolgende aangifte loonheffingen na verstrekking van de bonus.
- U moet voor derden een afzonderlijke administratie bijhouden waaruit blijkt aan wie de bonus is uitgekeerd. Daarnaast deelt u aan de zorgprofessionals, die de bonus ontvingen, schriftelijk mee dat over de bonus eindheffing is betaald. Aan deze schriftelijke mededeling worden geen aanvullende voorwaarden gesteld.

Voor zorgprofessionals in loondienst moet ik de werkkostenregeling toepassen. Hoe werkt de toepassing van de werkkostenregeling?

Onderdeel van de regeling is dat de zorgaanbieder verplicht is om uiterlijk op het moment van betaling de bonus aan een werknemer aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel. Door u als zorgaanbieder is er eindheffing (belasting) verschuldigd over de uitgekeerde bonus als de zogenoemde 'vrije ruimte' (onderdeel van de werkkostenregeling) wordt overschreden in het kalenderjaar waarin u de bonus uitkeert (dus in 2020 of in 2021). Na toekenning ontvangt u zowel de bonus als een aanvullend bedrag voor het voldoen van de belastingen.

Loop ik als zorgaanbieder risico op een eindheffing?

Via de regeling verplichten wij u om de bonus in aanmerking te nemen als eindheffingsbestanddeel.

- Vervolgens bent u eindheffing verschuldigd over de aan de zorgprofessional uitgekeerde bonus. Voor zover over de bonus door u een eindheffing is verschuldigd, wordt deze via de regeling aan u vergoed. De eindheffing komt daardoor per saldo niet voor uw rekening.

Wanneer de vrije ruimte uit de werkkostenregeling nog niet volledig is benut, moet ik dan de ontvangen subsidie – bedoeld voor de verschuldigde belasting – terugbetalen?

Bij de aanvraag van de subsidie voor een werknemer bij u in loondienst ontvangt u als zorgaanbieder een bedrag voor de bonus van € 1.000 én het maximaal over de bonus verschuldigde bedrag aan belasting van € 800 (werknemers). Belasting is niet verschuldigd bij uitkering van de bonus aan de bij uw werknemers in loondienst voor zover de vrije ruimte van de werkkostenregeling niet is overschreden. Aan het einde van het kalenderjaar waarin u de bonus heeft verstrekt kunt u beoordelen of deze situatie zich heeft voorgedaan. Bij deze beoordeling is niet alleen de verstrekte bonus relevant, maar ook andere vergoedingen en verstrekkingen die u via de vrije ruimte aan uw werknemers doet toekomen (zoals het kerstpakket).

In het opvolgende kalenderjaar moet u de ontvangen subsidie verantwoorden, zodat de subsidie definitief kan worden vastgesteld. Bij de verantwoording moet u aangeven wat de hoogte is van de verschuldigde belasting als gevolg van de bonus. Dit kan maximaal € 800 bedragen per verstrekte bonus aan een werknemer.

Het recht op vergoeding voor deze verschuldigde belasting wordt bepaald bij het vaststellen van de subsidie volgens de door u verschuldigde en afgedragen belasting. Voor zover u (deels) gebruik heeft kunnen maken van de vrije ruimte, moet het onbenutte gedeelte van de verkregen subsidie ter compensatie, worden terugbetaald aan het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Meer informatie over de verantwoording kunt u vinden in de regeling zelf en de bijbehorende toelichting.

Maakt het voor de toepassing van de werkkostenregeling uit of ik de bonus in 2020 of begin 2021 uitbetaal aan de zorgprofessional?

Deze bonus hoeft u geen rol te laten spelen in uw beslissing of, en zo ja in welke mate, u andere vergoedingen en verstrekkingen netto aan uw werknemers uitkeert. Voor de eindheffing die verschuldigd is doordat bonussen de vrije ruimte vullen en/of overschrijden, ontvangt u ongeacht het jaar van betaling (2020 of 2021) een subsidie voor dat deel van de eindheffing dat is terug te voeren op de betaalde bonussen. De door u verschuldigde belasting over de bonus wordt dus volledig door de regeling vergoed.

Na het einde van het kalenderjaar waarin u de bonus heeft verstrekt, kunt u definitief beoordelen of de betaling van de bonus aan werknemers nog volledig binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling valt of dat sprake is van een overschrijding. U kunt dan ook berekenen in hoeverre een overschrijding van de vrije ruimte is terug te voeren op de betaalde bonussen.

In het opvolgende kalenderjaar moet u de ontvangen subsidie verantwoorden, als u meer dan €25.000 ontvangt. Dit is nodig om de subsidie vast te stellen. Bij de verantwoording moet u aangeven:

- of de vrije ruimte van de werkkostenregeling in enig jaar is overschreden door betaling van de bonussen;
- zo ja, wat de hoogte is van de overschrijding in dat jaar, als die is terug te voeren op de in datzelfde jaar betaalde bonussen. Over het bedrag aan overschrijding bent u immers belasting (eindheffing) verschuldigd. De overschrijding door de betaalde bonussen is gelijk aan de overschrijding van de vrije ruimte, met als maximum het totaal van de betaalde bonussen in datzelfde jaar.

Het onbenutte gedeelte van de toegekende vergoeding voor de belasting (80% van de hiervoor bedoelde overschrijding) moet worden terugbetaald aan het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Wanneer bent u de belasting verschuldigd:

- Als u nog in 2020 de bonus heeft uitbetaald aan werknemers, dan vindt verantwoording plaats in 2021.

- Als u begin 2021 de bonus uitbetaald aan werknemers, dan vindt verantwoording plaats in 2022.
- Het moment van uitbetaling van de bonus aan de zorgprofessional is voor u als zorgaanbieder dus alleen van invloed op het moment dat u de ontvangen subsidie moet verantwoorden. Op uw recht op vergoeding van de door u over de bonus verschuldigde belasting is het moment van uitbetalen niet van toepassing. De verschuldigde belasting voor de bonus wordt volledig door de regeling vergoed.

Kan ik als zorgaanbieder in 2020, dus vooruitlopend op de inwerkingtreding van een benodigde wetswijziging, al gebruikmaken van de mogelijkheid om de bonus ook netto uit te keren aan derden?

Ja, dat is mogelijk. U als zorgaanbieder kunt voor derden (zoals zzp'ers en uitzendkrachten) subsidie aanvragen om de bonus uit te keren. U vraagt dan tevens subsidie aan voor de verschuldigde belasting.

Voor uitkeringen en verstrekking aan derden is de werkkostenregeling niet van toepassing. Wel moet u als zorgaanbieder de bonus die u heeft uitgekeerd aan derden verplicht als eindheffingsbestanddeel aanmerken.

Wat betekent dit concreet?

- Omdat het eindheffingstarief van 75% voor derden aansluit bij de reeds bestaande eindheffingsmogelijkheden voor verstrekkingen aan anderen dan eigen werknemers, moet u het meenemen in de aangifte loonheffingen over de maand waarin u de bonussen verstrekt. Als u in meerdere maanden betalingen doet, moet u per maand eindheffing afdragen over de bonussen die u in die betreffende maand heeft betaald.
- Het bedrag aan verschuldigde eindheffing kunt u in de aangifte loonheffingen aangeven in de rubriek voor verstrekkingen aan anderen dan eigen werknemers.
- U moet als zorgaanbieder voor derden een afzonderlijke administratie bijhouden waaruit blijkt aan wie de bonus is uitgekeerd. Deze administratie is vormvrij, maar het ligt voor de hand dat u daarvoor de naam en het rekeningnummer vastlegt van de ontvangers. U hoeft deze administratie niet aan het ministerie van VWS over te dragen. De Belastingdienst kan wel naar deze administratie vragen.
- Daarnaast deelt u aan de zorgprofessionals die de bonus ontvingen, schriftelijk mee dat over de bonus eindheffing is betaald. Ook deze schriftelijke mededeling is vormvrij.
- De regeling bevat een verplichting voor zorgaanbieders om deze eindheffingssystematiek, ook vooruitlopend op de inwerkingtreding van het Belastingplan 2021, in 2020 toe te passen als de bonus in 2020 wordt uitgekeerd aan de zorgprofessional.

Verantwoording / Controle achteraf

Hoe moet de ontvangen subsidie worden verantwoord en hoe wordt dit gecontroleerd?

Dit doet u door binnen 22 weken een verantwoording in te dienen na afloop van het kalenderjaar waarin de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend (lees: het uitbetalen van de bonus) zijn verricht waarin de bonus aan de zorgprofessional is uitgekeerd.

Heeft u in 2020 de bonus uitgekeerd aan de zorgprofessional? Dan verantwoordt u de toegekende subsidie in 2021. Heeft u de bonus uitgekeerd in 2021? Dan verantwoordt u de toegekende subsidie in 2022.

Aan de hand van de verantwoording kan worden gecontroleerd of u heeft voldaan aan de voorwaarden. Als dit het geval is, kan de ontvangen subsidie worden vastgesteld.

Waarop wordt bij de verantwoording van de ontvangen subsidie gecontroleerd?

Bij de verantwoording wordt gecontroleerd of is voldaan aan de voorwaarden van de subsidieregeling. Deze zijn als volgt:

- Dat u als zorgaanbieder op 1 september 2020 in het handelsregister stond ingeschreven, met ten minste twee werkzame personen en met een hoofd- of nevenactiviteit met een SBI-code die in de bijlage van de subsidieregeling is opgenomen.

- Dat de uitkering van de bonus in aanmerking is genomen als eindheffingsbestanddeel en, voor zover van toepassing, de hierover verschuldigde belasting is afgedragen.
- Dat de bonus is uitgekeerd aan de zorgprofessional(s).
- Deze zorgprofessional(s) geen hogere vergoeding voor zijn werkzaamheden heeft gehad dan:
 - Bij een werknemer die op 1 maart 2020, of bij latere indiensttreding op de datum van indiensttreding, wanneer deze werknemer is ingeschaald in een salarisschaal die lager is dan de salarisschaal waarvoor geldt dat het salaris in de eerste reguliere periodiek tezamen met de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag, bij een voltijds dienstverband, leidt tot een bruto jaarsalaris van € 73.000 of meer. Een nadere toelichting vindt u in de handreiking.
 - Voor een derde wiens werkzaamheden in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten met een ander dan de zorgaanbieder, een bruto uurloon is gehanteerd dat niet hoger is dan € 39, exclusief eventuele bemiddelingskosten. Volledigheidshalve: over uurloon uitbetaald aan de werknemer is geen btw verschuldigd.
 - Een derde die voor zijn werkzaamheden in het kader van een overeenkomst tot opdracht of overeenkomst van aanneming van werk, een bruto uurtarief heeft gehanteerd dat niet hoger is dan € 88,90 inclusief btw.

Op welke wijze moet de verantwoording worden ingediend?

De wijze van verantwoording is afhankelijk van de hoogte van het subsidiebedrag dat aan u is toegekend:

Subsidievaststelling subsidies tot € 25.000

- U toont op verzoek van de minister aan dat de bonus is uitbetaald en dat is voldaan aan de verplichtingen. Controle vindt plaats door middel van steekproeven.
- De minister neemt binnen 22 weken na afloop van het kalenderjaar 2021 ambtshalve een besluit over de vaststelling van de subsidie.
- De subsidie wordt vastgesteld en bedraagt maximaal de som zoals vermeld in de verleningsbeschikking.

Subsidievaststelling subsidies van € 25.000 tot € 125.000

- U dient een aanvraag in voor de vaststelling van de subsidie binnen 22 weken na afloop van het kalenderjaar waarin de bonus is uitbetaald. Als u de bonus nog in 2020 uitbetaalt aan de zorgprofessionals, dan vindt verantwoording plaats in 2021. Als u de bonus in 2021 uitbetaalt, dan vindt verantwoording plaats in 2022.
- Voor een aanvraag tot vaststelling van de subsidie wordt een formulier gebruikt.
- U toont aan, door middel van een verklaring inzake werkelijke kosten, dat de activiteiten zijn verricht en dat is voldaan aan de verplichtingen.
- De subsidie wordt vastgesteld en bedraagt maximaal de som zoals vermeld in de verleningsbeschikking.
- De minister besluit binnen 22 weken op een aanvraag tot vaststelling.

Subsidievaststelling subsidies vanaf € 125.000

- U dient een aanvraag in voor de vaststelling van de subsidie binnen 22 weken na afloop van het kalenderjaar waarin de bonus is uitbetaald. Als u de bonus nog in 2020 uitbetaalt aan de zorgprofessionals, dan vindt verantwoording plaats in 2021. Als u de bonus in 2021 uitbetaalt, dan vindt verantwoording plaats in 2022.
- Voor een aanvraag tot vaststelling van de subsidie wordt een formulier gebruikt.
- U legt rekening en verantwoording af aan de hand van een bijlage bij de jaarrekening met een verklaring en het verslag van feitelijke bevindingen van een accountant. Zie hiervoor het accountantsprotocol, dat eind 2020 op www.dus-i.nl wordt gepubliceerd.
- De subsidie wordt vastgesteld en bedraagt maximaal de som zoals vermeld in de verleningsbeschikking.
- De minister besluit binnen 22 weken op een aanvraag tot vaststelling.

Welke stukken moet ik bewaren voor de controle?

U moet zorgen voor een duidelijke administratie. Deze is zodanig ingericht dat daaruit altijd het naleven van de relevante rechten en verplichtingen kunnen worden nagegaan. Denk hierbij aan een salarisadministratie, de administratie van de werkkostenregeling en de aangiftes loonheffingen.

U houdt voor derden een afzonderlijke administratie bij waaruit blijkt aan wie de bonus is uitgekeerd. Deze administratie en de daartoe behorende documenten worden gedurende 10 jaar na vaststelling bewaard.

Aanvullend

Kan ik de kosten aan administratieve lasten vergoed krijgen?

De subsidieregeling voor de bonus voorziet niet in vergoeding voor de administratieve lasten. De regeling is zodanig opgesteld dat de administratieve last zo laag mogelijk is.

Waar kan ik terecht met vragen?

Als de handreiking en de FAQ uw vraag niet kan beantwoorden, dan kunt [contact](#) opnemen met DUS-I. U krijgt altijd een antwoord, ook als uw vraag moet worden beantwoord door een andere organisatie.