

Fiscale consequenties individueel basisbudget

Art. 7.2 lid 14 cao VO 2014/2015

In de CAO Voortgezet Onderwijs 2014/2015 is opgenomen dat een werknemer jaarlijks de beschikking krijgt over een individueel basisbudget van 50 klokuren. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en de persoonlijke situatie en die de duurzame inzetbaarheid van de werknemer vergroten. Het basisbudget kan worden ingezet met betrekking tot de invulling van de werkzaamheden of voor verlof.

Ingeval de werknemer ervoor kiest het basisbudget in te zetten voor verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid, zijn er naast de diverse verlofmogelijkheden drie situaties waarbij deze uren kunnen worden gekapitaliseerd (uitbetaald). Voorwaarde om voor uitbetaling van deze uren in aanmerking te komen, is dat de waarde van het basisbudget wordt besteed aan één van de volgende doelen:

- a. bijdrage in de kosten van kinderopvang;
- b. verhoging van pensioenaanspraken;
- c. uitbetaling aan OOP'ers in schaal 1 t/m 8.

Het recht op uitbetaling van de uren van het basisbudget voor de genoemde doelen betekent niet dat de uitbetaling netto plaats kan vinden. Uitgangspunt is dat ieder voordeel c.q. iedere betaling die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking ontvangt belast loon is. Op zowel uitbetaling van het basisbudget voor de bijdrage in de kinderopvang als inzet van het basisbudget voor de verhoging van pensioenafspraken zullen we hieronder ingaan.

Kinderopvang

Zoals hiervoor is opgemerkt, is uitgangspunt voor een vergoeding in verband met kinderopvang dat deze loon is waarover loonheffing moet worden ingehouden. Een werkgever mag deze kosten ook gedeeltelijk of geheel ten laste van de vrije ruimte brengen van 1,2% (2015) van de fiscale loonsom (zie ook de volgende paragraaf). Voor kinderopvang geldt geen gerichte vrijstelling. Een nettovergoeding die een werknemer ontvangt, komt dus ten laste van de vrije ruimte. Dit betekent dat als de werkgever er niet voor kiest om de uitbetaling (deels) te laten vallen onder de vrije ruimte het basisbudget bruto wordt uitgekeerd. De loonheffingen en dergelijke dienen daar nog op ingehouden te worden.

In geval de werkgever de kosten van kinderopvang aan een werknemer netto wil vergoeden c.q. verstrekken (d.w.z. rechtstreeks voor een werknemer aan een kinderopvanginstelling wil betalen), is de berekening van de waarde die ten laste van het forfait van de WKR moet worden gebracht afhankelijk van de situatie die van toepassing is.

Er zijn drie mogelijkheden:

1. De werkgever koopt de kinderopvang in bij een kinderopvanginstelling en de opvang van kinderen is op de werkplek of op een andere locatie. In dit geval is de waarde van de verstrekking het factuurbedrag inclusief btw dat de kinderopvanginstelling in rekening brengt. Een eventuele

Hoewel aan de totstandkoming van deze tekst de uiterste zorg is besteed, aanvaarden VOS/ABB en Visser & Visser Accountants-Belastingadviseurs geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

- werknemersbijdrage mag hiervan worden afgetrokken. Het is logisch dat een werknemersbijdrage hierop in mindering komt. Dit bedrag betalen ze immers zelf.
2. De werkgever organiseert de kinderopvang zelf op de werkplek. In dat geval moet de waarde in het economisch verkeer worden bepaald door het aantal uren genoten kinderopvang te vermenigvuldigen met de uurprijs volgens de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen. Ook hier geldt dat een werknemersbijdrage in mindering komt. Voorwaarde voor deze manier van waarderen is dat de ouders een kinderopvangtoeslag of een tegemoetkoming op grond van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen kunnen krijgen als zij daar recht op hebben. Het gaat er dus niet om dat ze deze daadwerkelijk krijgen, maar of de kinderopvang kwalificeert op basis van deze wet.
 3. De werkgever organiseert de kinderopvang zelf buiten de werkplek. In dit geval is de waarde van de verstrekking de waarde van de kinderopvang in het economische verkeer verminderd met een eventuele werknemersbijdrage.

Bij scholen is het ook goed denkbaar dat er meerdere vestigingen zijn en dat de kinderopvang bij één vestiging wordt georganiseerd. Dan geldt het volgende: voor de werknemers die bij de vestiging werken waar de kinderopvang door de werkgever wordt georganiseerd, is er sprake van “op de werkplek georganiseerde kinderopvang”. De waarde van deze verstrekking moet worden bepaald zoals hierboven aangegeven bij 2. Voor de werknemers van de andere vestigingen moet worden uitgegaan van de waarde in het economisch verkeer.

Als een schoolbestuur zelf een factuur van kinderopvang rechtstreeks voor een werknemer aan de kinderopvanginstelling betaalt, doet dit niets af van het feit dat dit belast loon is of indien hiervoor wordt gekozen, de waarde van de kinderopvang ten laste van het forfait van de werkkostenregeling dient te worden gebracht.

Daarnaast is er ook nog de mogelijkheid dat het schoolbestuur zelf het basisbudget uitbetaalt aan werknemer en de werknemer verplicht om een factuur ter verantwoording van de inkoop van de kinderopvang te overleggen aan werkgever. Voor het schoolbestuur is dit afdoende om in de administratie te verantwoorden dat het basisbudget conform de CAO VO is uitbetaald voor een bijdrage in de kinderopvang.

Let op! De werknemer dient gewezen te worden op het feit dat een extra loonuitbetaling (want dat is het in feite) gevolgen kan hebben voor eventuele toeslagen die hij ontvangt van de Belastingdienst.

Werkkostenregeling en uitbetaling basisbudget voor kinderopvang

Vanaf 1 januari 2015 moet de werkkostenregeling, die reeds sinds 1 januari 2011 bestaat, verplicht door alle werkgevers worden toegepast. De werkkostenregeling biedt de mogelijkheid om 1,2% van de *fiscale* loonsom te besteden aan kostenvergoedingen. Voor sommige kostenvergoeding geldt dat deze niet ten laste van het genoemde forfait van 1,2% van de fiscale loonsom komen. Hierbij kunnen we onder meer denken aan de tegemoetkoming voor reiskosten woon-werkverkeer en bijvoorbeeld declaraties van leer- of hulpmiddelen die door een docent zijn voorgesloten en door de school aan de docent worden terugbetaald.

De fiscale loonsom is iets anders dan de brutoloonsom. De fiscale loonsom is lager, omdat onder andere het werknemersdeel van de pensioenpremies hierop in mindering komt. Let u er dus goed op dat u bij de bepaling van de hoogte van het forfait van 1,2% uitgaat van de juiste berekeningsgrondslag.

Hoewel aan de totstandkoming van deze tekst de uiterste zorg is besteed, aanvaarden VOS/ABB en Visser & Visser Accountants-Belastingadviseurs geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Voor de uitbetaling van kostenvergoedingen is onder de werkkostenregeling in de meeste gevallen geen onderbouwing meer vereist. Een schoolbestuur mag naar eigen inzicht vaststellen of, in welke mate en hoe het forfait wordt besteed. Het forfait van 1,2% is onderdeel van de normale bekostiging. Een schoolbestuur is niet gehouden het forfait volledig te besteden. Hoewel uit fiscaal oogpunt een vergoeding van kosten onder de werkkostenregeling in de meeste gevallen zonder onderbouwing kan plaatsvinden, kunnen er nog wel andere redenen zijn die het noodzakelijk maken dat van bepaalde kosten bewijsstukken in de administratie aanwezig zijn. Hierbij kan gedacht worden aan de plicht om door middel van de accountantscontrole aan het ministerie van OCW verantwoording af te leggen van de wijze waarop de ontvangen rijksbijdragen zijn besteed.

Het is van belang dat scholen goed in beeld hebben wat hun fiscale loonsom is en hoe groot de vrije ruimte uitgedrukt in euro's is. In het onderwijs wordt een behoorlijk bedrag aan pensioenpremie ingehouden op het salaris van werknemers. De fiscale loonsom zal dus behoorlijk lager liggen dan de brutoloonsom. Het forfait van 1,2% is vrij weinig. Ook diverse andere vergoedingen en verstrekkingen komen ten laste van dit forfait. Denk bijvoorbeeld aan kerstpakketten en de kosten van personeelsuitjes. Alvorens bevoegde gezagsorganen van scholen voor voortgezet onderwijs kinderopvang zouden willen faciliteren door in plaats van een bruto-uitbetaling van het basisbudget een (gedeeltelijke of volledige) netto-uitbetaling te doen, is het van belang dat goed in beeld wordt gebracht wat de omvang van deze kosten gaat worden, hoe groot het forfait van de WKR is en voor welke andere kosten het forfait nodig is.

Tussen het volledig bruto uitbetalen van het basisbudget als bijdrage in de kosten van kinderopvang en het volledig netto uitbetalen liggen alle mogelijke opties voor het deels bruto en deels netto uitbetalen. Er kan bijvoorbeeld voor worden gekozen om 50% bruto uit te betalen en 50% netto, 70% bruto en 30% netto etc. Van belang is om aan de medewerkers duidelijk te maken dat de uitbetaling nooit meer bedraagt dan de waarde van de uren van het basisbudget en dat het bedrag dat voor netto-uitbetaling wordt gemaximeerd op het laagste bedrag van het deel dat voor nettovergoeding in aanmerking komt of de daadwerkelijke kosten van de kinderopvang.

Voor statutair bestuurders van een instelling voor voortgezet onderwijs met een arbeidsovereenkomst geldt een andere cao. In dit memo hebben wij ons gericht op het reguliere personeel dat valt onder de werkingssfeer van de CAO VO.

Inzetten van individueel basisbudget voor verhoging pensioenaanspraken

Per 1 januari 2015 worden de mogelijkheden voor pensioenopbouw wettelijk versoerd. Het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) heeft daarom ook zijn pensioenregeling moeten aanpassen. Vanaf 1 januari 2015 is de pensioenregeling van het ABP nagenoeg fiscaal maximaal. Er zal (bijna) geen ruimte meer zijn om extra te sparen.

Ouderdomspensioen

Over het verleden kan er nog wel ruimte zijn om bij te sparen. Het ABP biedt aan om naast het reguliere pensioen aanvullend te sparen, namelijk het zogenaamde ABP ExtraPensioen (zie <http://www.abp.nl/over-pensioen/soorten-pensioen/extrapensioen/>). Door in te loggen op mijnABP.nl kan de medewerker zelf nagaan of er fiscaal ruimte is om aanvullend te sparen. Als er ruimte bestaat kan de medewerker het aanvullend sparen zelf aanvragen (zie ook bovenstaande link). Vervolgens kan de salarisadministratie het extra te sparen bedrag inhouden op het brutoloon en afdragen aan het ABP.

Hoewel aan de totstandkoming van deze tekst de uiterste zorg is besteed, aanvaarden VOS/ABB en Visser & Visser Accountants-Belastingadviseurs geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Partnerpluspensioen

Partnerpensioen is door het ABP in het verleden versoerd. Werknemers kunnen binnen 6 maanden na indiensttreding zich aanmelden voor partnerpluspensioen (zie <http://www.abp.nl/overlijden/zelf-overlijden/partnerpluspensioen.asp>). Er wordt dan extra partnerpensioen na pensioendatum opgebouwd tot 70% van het ouderdompensioen.

Het ABP gaat de regeling aanpassen. Vanaf 2015 wordt voor inkomens tot € 29.234,54 standaard 70% partnerpensioen opgebouwd. Voor inkomens boven € 29.234,54 wordt dit vanaf 2016 opgetrokken naar 70%. Naar de toekomst toe zal hier dus ook niet veel ruimte voor extra opbouw zijn. De premiebetaling van het partnerpluspensioen vindt ook plaats via de loonadministratie.

Informatie: Helpdesk, 0348-405250 van 08.30 tot 12.30 uur, helpdesk@vosabb.nl