



**Sociaal  
Werk  
Nederland**

# Fiscale vragen en antwoorden over het loopbaanbudget



### **1. Wat zijn de consequenties als er geen jaargesprek plaatsvindt/geen afspraken worden vastgelegd?**

De Belastingdienst heeft de cao-tekst van hoofdstuk 3 goedgekeurd. De goedkeuring van de Belastingdienst om een bruto bedrag gedurende langere tijd op te bouwen zonder hierover gedurende die periode loonheffingen af te dragen, ziet op de situatie dat het bedrag bestemd is voor duurzame inzetbaarheid en onder de voorwaarden zoals geschetst in hoofdstuk 3 van de cao. Namelijk het voeren van een jaargesprek, het vastleggen van de afspraken in een individueel inzetbaarheidsplan en geen hogere opbouw dan toegestaan. Als aan deze voorwaarden niet wordt voldaan, dan bestaat het risico dat de Belastingdienst de opbouw van het budget als loon beschouwt en dat hierover meteen loonheffingen moeten worden afgedragen. Uitstel van loonheffing is in dat geval dus niet mogelijk. De brief van de Belastingdienst vindt u hier.

### **2. Hoe ziet de controle van de Belastingdienst eruit?**

De Belastingdienst zal op specifieke onderdelen monitoren in organisaties of de afspraken over het loopbaanbudget werkelijk zien op duurzame inzetbaarheid en niet bedoeld zijn als mogelijkheid om loon naar de toekomst uit te stellen. Hiervoor is de regeling van het loopbaanbudget niet bedoeld.

### **3. Hoe gedetailleerd moeten de afspraken zijn over de inzet van het loopbaanbedrag voor duurzame inzetbaarheid?**

In het individueel inzetbaarheidsplan leggen werknemer en werkgever de afspraak vast over de inzet van het loopbaanbedrag voor duurzame inzetbaarheid. Het is op dat moment niet noodzakelijk om tot in detail op te nemen voor welk doel het budget besteed wordt en wat de exacte kosten zijn. Het is voldoende als uit grote lijnen blijkt waarvoor het bedrag wordt ingezet. Dat plan zal naar verwachting steeds concreter worden naarmate het moment voor de gewenste aanwending dichterbij komt. De overeenkomst voor aanwending dient wel specifiek en gedetailleerd te zijn en later moet ook duidelijk aangetoond kunnen worden waarvoor het bedrag is besteed. Bijvoorbeeld door een bewijs van inschrijving bij een opleiding, een factuur en/of declaratie. Kortom, duidelijk moet zijn dat het opgebouwde bedrag ook daadwerkelijk is besteed voor het afgesproken doel.

### **4. Voor welke bestedingsdoelen kan het (bruto) gespaarde bedrag worden ingezet zonder dat hierover loonheffingen moeten worden afgedragen**

Het loopbaanbedrag kan gedurende een langere periode worden opgebouwd zonder dat hierover loonheffingen hoeven te worden afgedragen, indien het bestedingsdoel bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Op het moment van aanwending dienen, afhankelijk van het bestedingsdoel, wel of geen loonheffingen te worden afgedragen. Het is voor werkgever en werknemer van belang om te weten of dit wel of niet aan de orde is. Hiervan hangt immers af hoe lang er 'gespaard' moet worden. Tegelijkertijd adviseert Sociaal Werk Nederland werkgevers om het bestedingsdoel niet uitsluitend te laten afhangen van de vraag of er wel of niet na de opbouwperiode



loonheffingen moeten worden afgedragen. Het gaat immers in de eerste plaats om een bestedingsdoel dat de duurzame individuele inzetbaarheid van de werknemer vergroot.

Het is de bedoeling van cao-partijen dat in de loop der tijd steeds meer bestedingsdoelen voor duurzame inzetbaarheid worden aangewezen waarover geen loonheffingen hoeven te worden afgedragen. Zodat op die manier duurzame inzetbaarheid in brede zin steeds vanzelfsprekender en logischer wordt. Het is aan organisaties zelf om met hun regionale belastinginspecteur afspraken te maken om het loopbaanbudget voor meer fiscaal vrijgestelde doelen te kunnen besteden dan op grond van de huidige fiscale regelgeving in eerste instantie mogelijk lijkt (zie hierna). Hierbij is uiteraard van belang dat het gaat om een besteding die de inzetbaarheid van de medewerker vergroot.

De fiscale regelgeving met betrekking tot loonheffingen houdt in grote lijnen het volgende in:

Bij aanwending van het loopbaanbedrag krijgt de medewerker geld, een kostenvergoeding of extra verlof toegekend. In elk van deze gevallen moeten op het moment van toekenning de dan geldende bepalingen voor loonheffing worden toegepast. De volgende stappen kunnen worden gevolgd:

Is sprake van een gerichte vrijstelling\*? Dan hoeven geen loonheffingen te worden berekend.

Bijvoorbeeld:

het bijwonen van cursussen, congressen, vakliteratuur e.d., die is gericht op het onderhouden en verbeteren van kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het werk;  
studie of andere opleidingskosten, niet zijnde kosten voor bijscholing omdat kosten voor verplichte bijscholing voor rekening van werkgever zijn;  
procedurekosten tot erkenning van verworven competenties (EVCprocedure);  
kosten van outplacement, die niet op een andere titel voor rekening van de werkgever behoren te komen;  
extra reiskosten

Deze voorbeelden zijn vanuit fiscaal perspectief als 'gerichte vrijstelling' te duiden. De werkgever wijst de genoemde vergoedingen dan aan als 'eindheffingsbestanddeel'.

b. Kan een nihilwaardering\* worden benut? Dan hoeven evenmin loonheffingen te worden berekend. Een voorbeeld is dat de werkgever in het kader van duurzame inzetbaarheid gezamenlijke bedrijfsfitness op de werkplek organiseert, in ruil voor een bijdrage uit het LBB. Hiervoor is uiteraard wel noodzakelijk dat de werknemers instemmen om het LBB hiervoor in te zetten.

c. Kan het doel niet met een gerichte vrijstelling of een nihilwaardering worden bereikt? Dan is sprake van een belastbare vergoeding. De werkgever dient dan op de toegekende waarde de loonheffingen in te houden en af te dragen. Mocht de werkgever over voldoende forfaitaire ruimte beschikken, dan kan hij overwegen om het bedrag als eindheffingsbestanddeel aan het forfait toe te wijzen. Deze situatie zal niet veel voorkomen. Immers, de omvang van het forfait is doorgaans beperkt en zal niet toereikend zijn om het opgebouwde loopbaanbedrag van alle werknemers in op te kunnen nemen.

d. Is sprake van toegekend extra verlof in het kader van duurzame inzetbaarheid? De verlofwaarde wordt vastgesteld, bijvoorbeeld door het bijboeken van het gewenste aantal uren op 'de verlofkaart'. Op



het moment dat de medewerker van het verlof gebruik maakt, doet zich de volgende situatie voor: de medewerker neemt onbetaald verlof op voor het overeengekomen doel en ontvangt daarvoor in de plaats de uitkering uit het loopbaanbudget. Die uitkering wordt op het moment van uitbetalen – doorgaans bij de periodieke salarisbetaling – in de loonheffing betrokken.

\*Voor een compleet overzicht van alle gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen kunt u ook het Handboek loonheffingen van de Belastingdienst raadplegen, via:

[http://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/thema\\_sgerichte\\_vrijstellingen\\_nihilwaarderingen\\_en\\_normbedragen.html](http://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/thema_sgerichte_vrijstellingen_nihilwaarderingen_en_normbedragen.html)

#### **5. Hebben medewerkers met een tijdelijk dienstverband ook recht op het loopbaanbudget?**

Het loopbaanbudget is ook bestemd voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Ook voor hen geldt immers dat het belangrijk is dat zij investeren in duurzame inzetbaarheid. Voor deze groep kunnen echter niet gemakkelijk afspraken worden gemaakt over de aanwending van het budget op langere termijn. Een oplossing in dat geval is dat werkgever en werknemer afspraken maken over de inzet van het budget voor duurzame inzetbaarheid op kortere termijn, bijvoorbeeld besteding aan het einde van het jaar. Kan een vrijstelling worden benut? Dan mag uitbetaling onbelast plaatsvinden. Is geen vrijstelling van toepassing? Dan wordt het budget uitbetaald onder inhouding van de geldende loonheffingen. Zie hierover de toelichting bij vraag 4.

#### **6. Is het mogelijk dat de werkgever voorfinanciert en de werknemer de werkgever op termijn terugbetaalt?**

Vanuit het oogmerk dat wordt geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid, past voorfinanciering binnen de doelstelling van de CAO. Bij voorfinanciering wordt in feite gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot het 'ruilen van arbeidsvoorwaarden'. Een voorbeeld van een vergelijkbare methodiek was eerder te vinden in het Hoofdstuk 12 van de oude 'CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2012- 2013'. Wensen werknemer en werkgever in onderlinge afstemming in enig jaar alvast een deel van het budget te gebruiken, bijvoorbeeld voor financiering van een opleiding? Dan kunnen zij overeenkomen dat de werknemer in ruil hiervoor, afziet van een overeenkomstige waarde van zijn toekomstige loopbaanbudget. Deze afspraak moet dan wel onderling worden vastgelegd, waarbij mogelijk ook een afspraak wordt gemaakt over wat te doen als de werknemer eerder uit dienst gaat. Geadviseerd wordt om een dergelijke uitruil te beperken tot maximaal het loopbaanbudget over een periode van 60 maanden.

Voorbeeld: Werkgever en werknemer komen overeen dat de werknemer in 2017 de factuur voor de in 2017 te betalen opleiding door middel van een kostendeclaratie indient bij de werkgever, stel € 500. Tegelijkertijd wordt afgesproken dat de werknemer in ruil hiervoor afziet van het loopbaanbedrag voor de periode waarin hij het bedrag van €500 kan opbouwen. Is sprake van een opleiding waarvoor een fiscale vrijstelling geldt? Dan ziet de werknemer af van het loopbaanbedrag tot een waarde van € 500. Is geen fiscale vrijstelling van



toepassing, dan ziet hij af van een hoger bedrag. Dit bedrag komt dan overeen met het bruto-equivalent van netto € 500. Meestal kan de salarisadministratie hier een pro forma berekening van maken, zodat de waarde waar de werknemer afstand van doet exact bepaald kan worden.

**7. Hoe vindt de vastlegging van de afspraken plaats als het loopbaanbedrag wordt aangewend voor het financieren van onbetaald verlof, bijvoorbeeld als iemand een dag stage gaat lopen voor oriëntatie op zijn verdere loopbaan?**

Werkgever en werknemer leggen in het individueel inzetbaarheidsplan vast dat de werknemer onbetaald verlof opneemt in het kader van zijn duurzame inzetbaarheid. Dit kan zijn een stagedag ter oriëntatie op zijn loopbaan. Andere opnamedoelen kunnen zijn: zorg voor kinderen, opvang na school of in vakanties et cetera. Uitgangspunt is dat de werkgever en de werknemer het er over eens zijn dat de aanwending bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Een onbetaalde verlofdag, kan worden “gefinancierd” door aanwending van het loopbaanbedrag. Het loopbaanbedrag wordt in dat geval met de gewenste bruto loonwaarde afgeboekt en die loonwaarde wordt – bij de gebruikelijke loonbetaling - door de werkgever aan de werknemer uitbetaald, onder inhouding van de verschuldigde loonheffingen. Heeft de werknemer precies de loonwaarde van een dag beschikbaar, dan pakt deze ‘omzetting van onbetaald naar betaald verlof’ voor hem netto ‘neutraal’ uit.

**8. Is een abonnement op een sportschool een bestedingsdoel waar het loopbaanbudget voor kan worden ingezet?**

Indien de werkgever en de werknemer het er over eens zijn dat het abonnement voor een sportschool bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van deze medewerker, dan is dit een goed voorbeeld van hoe het loopbaanbudget kan worden gebruikt. Voor deze aanwending geldt wel: er is geen fiscale vrijstelling voor te vinden. De vergoeding moet dus onder inhouding van loonheffingen worden uitbetaald. De medewerker houdt dus netto ‘minder’ over.

**9. Eén van onze medewerker wil zijn loopbaanbudget gebruiken om een rijbewijs(B) te halen waardoor hij voor meer taken inzetbaar wordt en meer loopbaanperspectief ontwikkelt.**

Indien de werkgever en de werknemer het er over eens zijn dat een rijbewijs bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van deze medewerker, dan is dit een goed voorbeeld van de inzet van het loopbaanbudget. Voor deze aanwending geldt wel: er is geen fiscale vrijstelling van toepassing. De vergoeding moet dus onder inhouding van loonheffingen worden uitbetaald. De medewerker houdt dus netto ‘minder’ over. Zoals bij vraag 5 toegelicht is het aan de organisatie om met de regionale belastinginspecteur afspraken te maken over de mogelijkheden dat een doel als dit, waarbij de duurzame inzetbaarheid van de medewerker aantoonbaar wordt versterkt, als fiscale vrijstelling beschouwd kan worden.



**10. Eén van onze medewerkers wil haar budget besteden voor een roze Gucci-tas. Mag het loopbaanbedrag hiervoor worden ingezet?**

Indien de werkgever en de werknemer het er over eens zijn dat een roze Gucci-tas bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van deze medewerker, dan kan dit een goed voorbeeld zijn van de inzet van het loopbaanbedrag. Richting Belastingdienst is het in dit geval wel lastiger uit te leggen dat aanwending van het loopbaanbedrag voor een roze Gucci-tas werkelijk bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid van de werknemer en dat het bedrag gedurende een bepaalde periode (maximaal 3 jaar) kan worden opgebouwd zonder dat loonheffingen hoeven te worden afgedragen. Bovendien geldt: er is geen fiscale vrijstelling van toepassing. Het bedrag moet dus onder inhouding van loonheffingen worden uitbetaald. De medewerker houdt dus netto 'minder' over.