



**Gevolgen van gemaakte/te maken keuzes met**  
**Loopbaanbudget en/of**  
**Individueel Keuze Budget**

## **Inhoudsopgave:**

|     |                                                                     |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------|----|
| 1   | Inleiding                                                           | 2  |
| 2   | De keuze voor de aanwending van het LBB en de gevolgen van de keuze | 3  |
| 2.1 | loopbaanbudget voor verlof                                          | 3  |
| 2.2 | loopbaanbudget voor geld                                            | 4  |
| 3   | De keuze voor de aanwending van het IKB en de gevolgen van de keuze | 9  |
| 3.1 | Invoering IKB                                                       | 9  |
| 3.2 | Keuzes maken met het IKB                                            | 10 |
| 4   | Voorfinanciering                                                    | 12 |
| 5   | Bijzondere situaties/nadere toelichting                             | 13 |
| 5.1 | Gevolgen voor Toeslagen                                             | 13 |
| 5.2 | Gevolgen Sociale Zekerheid                                          | 14 |
| 5.3 | Pensioengevolgen                                                    | 14 |
| 5.4 | Loonbeslag                                                          | 16 |
| 5.5 | Cafetariastelsel                                                    | 16 |

Deze notitie is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Toch is het niet geheel uitgesloten dat de inhoud van deze notitie onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.

## 1 Inleiding

In deze notitie wordt stilgestaan bij de gevolgen van de keuzes die de werknemer maakt met het loopbaanbudget (ook wel: LBB) en het individueel keuzebudget (ook wel: IKB). Eerst wordt kort toegelicht wat de belangrijkste kenmerken zijn van beide budgetten. Deze kenmerken zijn niet limitatief: uitgebreide informatie over het loopbaanbudget en het individueel keuzebudget staan op de website van het arbeidsmarktfonds [FCB](#) en op de website van Sociaal Werk Nederland ([kennisbank cao en juridische zaken](#)). De gevolgen van gemaakte/te maken keuzes met het loopbaanbudget zijn eerst weergegeven, gevolgd door de gevolgen van gemaakte/te maken keuzes met het IKB. Ten slotte komen er nog diverse onderwerpen (voorfinanciering, toeslagen, loonbeslag) aan de orde die voor beide budgetten van belang zijn. Sinds de cao 2014-2016 zijn twee budgetten opgenomen: het loopbaanbudget en het individueel keuzebudget. Beide budgetten bieden medewerkers in de branche de mogelijkheid om hun duurzame inzetbaarheid te vergroten en/of hun arbeidsvoorwaarden naar eigen wens vorm te geven.

Enkele kenmerken van het LBB zijn:

- Bestaat uit het vitaliteitsbudget (verlof) en uit het loopbaanbedrag (1,5% van het salaris van werknemer);
- Bestemd voor duurzame inzetbaarheid (tijd of geld ter financiering van doel);
- Werkgever en werknemer bepalen in overleg wat zij onder duurzame inzetbaarheid verstaan en leggen dit vast in een plan (persoonlijk individueel inzetbaarheidsplan);
- Vastgelegd in inzetbaarheidsplan? Dan kan het loopbaanbedrag gedurende maximaal drie jaar worden vooruitgeschoven zonder dat ondertussen loonheffingen hoeven te worden afgedragen;
- De maximale spaartermijn van drie jaar betekent niet dat het loopbaanbedrag niet eerder mag worden aangewend;
- De vitaliteitsuren staan op de verlofkaart;
- Voor de vitaliteitsuren gelden de fiscale en wettelijke bepalingen voor bovenwettelijk verlof.
- Op het moment dat het loopbaanbudget wordt aangewend, moet worden bepaald of dit bruto of netto mag worden besteed. Dit hangt af van het gekozen doel (zie hierna).

Enkele kenmerken van het IKB zijn:

- Budget bestaat uit een geldbedrag;
- Het voorheen bovenwettelijk verlof (26 uur op fulltime basis) is onderdeel van het IKB.
- Het IKB wordt in het kalenderjaar uitbetaald of toegekend in tijd.
- Verlof mag over de jaargrens heen worden meegenomen, maar mag niet in een volgend jaar in geld worden omgezet.
- In situaties waarin de opname van bovenwettelijk verlof al in 2015 vanwege bedrijfsorganisatorische omstandigheden voor een groep werknemers collectief is geregeld, blijft dit ongewijzigd (bijvoorbeeld peuterspeelzaalwerk);
- Werknemer zet het IKB in voor geld en/of verlof;
- Bedrijfsorganisatorische redenen of liquiditeitsproblemen bij de werkgever kunnen de uiteindelijke keuze van de werknemer beïnvloeden;

- Is het opgebouwde bedrag netto of bruto te besteden? Dit hangt af van het gekozen doel (zie hierna).

## 2 De keuze voor de aanwending van het LBB en de gevolgen van de keuze

Zoals hiervoor genoemd, is de kern van het loopbaanbudget dat medewerkers dit aanwenden voor duurzame inzetbaarheid. Tegelijkertijd is het voor medewerkers én voor werkgevers van belang om ook stil te staan bij de bedoelde (en soms onbedoelde) gevolgen van keuzes en is het daarnaast handig om te weten dat sommige keuzes financieel gunstiger zijn dan andere keuzes. De gevolgen van de keuzes van het LBB (en het IKB) hangen af van het gekozen doel en van de hoogte van het budget dat wordt aangewend.

Hierna wordt ingegaan op de volgende consequenties voor de inzet/aanwending van het LBB:

- loopbaanbedrag wordt ingezet voor verlof (2.1.1)
- vitaliteitsuren worden ingezet voor verlof (2.1.2)
- vitaliteitsuren worden ingezet voor gelddoel (2.2.1)
- loopbaanbedrag wordt ingezet voor gelddoel (2.2.2)

### 2.1 Loopbaanbudget voor verlof

#### 2.1.1 Loopbaanbedrag wordt ingezet voor verlof (tijd)

Het loopbaanbedrag wordt (deels) aangewend voor het opnemen van verlof waarbij in het inzetbaarheidsplan wordt afgesproken op welke wijze dit doel bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. De aanwending van het loopbaanbedrag voor verlof kan op twee manieren plaatsvinden:

1. De afspraak is dat de werknemer onbetaald verlof opneemt en gedurende dit verlof een vergoeding uit het loopbaanbudget ontvangt. Op de salarisstrook verschijnt een negatieve boeking voor het loon dat wordt ingehouden vanwege het onbetaald verlof en een uitbetaling van het loopbaanbedrag. Deze twee posten zullen (als het loopbaanbedrag groot genoeg is) elkaar compenseren. Er kan een klein financieel nadeel ontstaan als gevolg van de technische verwerking in de loonadministratie. Dit komt omdat de uitbetaling uit het loopbaanbudget een eenmalige betaling is, waarvoor de zogenoemde tabel voor eenmalige beloningen geldt (net als bij vakantietoeslag en eindejaarsuitkering).  
Gevolg is: de werknemer werkt niet (neemt verlof op), en krijgt loon doorbetaald.
2. De afspraak is dat de werknemer extra verlofuren op zijn verlofkaart krijgt bijgeschreven, die hij (meteen) opneemt.  
Gevolg is: de werknemer werkt niet (neemt verlof op), en krijgt loon doorbetaald. Het onder 1 genoemde punt van de tabeltoepassing is hier niet aan de orde.

In beide gevallen geldt dat het aantal verlofuren dat kan worden opgenomen, wordt berekend door het loopbaanbedrag te delen door het uurloon exclusief eindejaarsuitkering (eju) en vakantietoeslag (vt) (het Loopbaanbedrag/"kale" uurloon= aantal uren verlof).

### 2.1.2 Vitaliteitsuren worden ingezet voor verlof

De vitaliteitsuren staan als verlof geregistreerd op de verlofkaart. Deze uren kunnen in het kader van duurzame inzetbaarheid en als onderdeel van de afspraken die de werknemer en werkgever hierover maken, (deels) worden opgenomen.

### 2.1.3 Gevolgen van 2.1.1 en 2.1.2

- Het fiscale regime van verlofsparen geldt. Het maximum aantal uren dat (zonder fiscale gevolgen) gespaard kan worden bedraagt aan het einde van het kalenderjaar maximaal 50 maal de gemiddelde arbeidsduur per week (dit is inclusief andere opgespaarde of resterende wettelijke en bovenwettelijke verlofuren, maar geclausuleerd verlof, zoals zwangerschaps- en bevallingsverlof telt niet mee);
- De wettelijke bepalingen voor bovenwettelijk verlof zijn van toepassing. Dit brengt mee dat er een verjaringstermijn van 5 jaar van toepassing is op het verlof. Let op! Werknemer en werkgever kunnen afspraken maken over wanneer het verlof wordt opgenomen. In dat geval is er geen sprake van verjaring. Voorbeeld: De werknemer en de werkgever spreken af dat de werknemer over 7 jaar gedurende een half jaar een sabbatical wil opnemen. Dan is er geen verjaringstermijn, omdat de afspraken al vastliggen voor de afspraak voor 7 jaar later;
- Indien de werknemer ziek wordt, geldt dat de opbouw van de vitaliteitsuren onveranderd door gaat (dit stopt niet omdat de werknemer ziek is). De werknemer kan de uren ook nog steeds als verlof opnemen. De verjaringstermijn van 5 jaar is ook bij ziekte van toepassing;
- Het SV-loon (grondslag voor sociale zekerheidsuitkeringen) blijft ongewijzigd;
- De premie werknemersverzekeringen en werkgeversbijdrage ZVW blijven ongewijzigd;
- De pensioengrondslag blijft ongewijzigd, mits maximaal 10% van de overeengekomen arbeidsduur als extra verlof wordt opgenomen. NB. Het is niet waarschijnlijk dat alleen met de inzet van het loopbaanbedrag/vitaliteitsuren het percentage van 10 wordt overschreden.

## 2.2 Loopbaanbudget voor geld

### 2.2.1 Vitaliteitsuren worden ingezet voor geld

De vitaliteitsuren kunnen (deels) worden ingezet in geld (vitaliteitsuren verkopen) en worden aangewend voor een "gelddoel" waarbij in het inzetbaarheidsplan wordt afgesproken op welke wijze dit doel bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. De (gespaarde) vitaliteitsuren worden ingezet in geld op het moment van aanwending.

Wanneer de vitaliteitsuren worden aangewend voor geld, wordt de waarde hiervan berekend door het aantal uur te vermenigvuldigen met het uurloon exclusief eindejaarsuitkering (eju) en vakantietoeslag (vt). Het aantal verlofuren daalt op de verlofkaart.

Wanneer de vitaliteitsuren worden omgezet in geld zijn er verschillende gevolgen.

### Gevolgen:

- De werknemer krijgt een toekenning in geld, waarvan op het moment van aanwending moet worden bepaald of dit een bruto of netto waarde heeft;
- De grondslag voor de loonheffingen stijgt, tenzij er gebruik gemaakt wordt van een gerichte vrijstelling of vrije ruimte in de werkkostenregeling (zie hierna onder 2.2.2);
- De grondslag voor de werknemersverzekeringen (premiegrondslag en uitkeringsgrondslag voorzover binnen het maximum SV-loon) stijgt, tenzij er gebruik gemaakt wordt van een gerichte vrijstelling of vrije ruimte in de werkkostenregeling (zie hierna onder 2.2.2);
- Inkomenstoets voor toeslagen stijgt, tenzij er gebruik gemaakt wordt van een gerichte vrijstelling of vrije ruimte in de werkkostenregeling (zie hierna onder 2.2.2);
- De Pensioengrondslag blijft ongewijzigd, want het gaat om een niet structureel loonbestanddeel (zie hierna onder 2.2.2).

Als de medewerker ervoor kiest om zijn verlof in te zetten (lees: af te zien van een aantal verlofuren) in ruil voor een als gerichte vrijstelling gelabelde vergoeding, bijvoorbeeld: studiekosten, dan is dit geen grondslag voor de loonheffing, de werknemersverzekeringen, de inkomenstoets voor de toeslagen en ook niet voor het pensioen. De bruto uurloonwaarde, wordt dan dus netto toegekend. Dit wordt hierna (2.2.2) verder uitgelegd. De uitruil van de vitaliteitsuren voor een vrijgestelde uitbetaling is zowel voor de werkgever als voor de medewerker 'goedkoper' dan voor een nietgelabelde uitbetaling van het budget.

NB. Om deze omzetting van verlof in geld helemaal buiten de loonheffing te houden, is het raadzaam om dit administratief zo in te richten dat de verlofuren feitelijk van de verlofkaart worden afgeboekt terwijl tegelijkertijd de studiekostenvergoeding wordt toegekend. Wordt het verlof eerst uitbetaald en dan als studiekostenvergoeding negatief geboekt? Dan kan een klein verschil ontstaan in afdracht van loonheffing door de bijzondere tabeltoepassing die dan plaatsvindt (net als bij vakantietoeslag en eindejaarsuitkering).

### 2.2.2 Loopbaanbedrag wordt ingezet voor een 'gelddoel'

#### De hoofdregel

Het loopbaanbedrag wordt besteed aan een "gelddoel" voor duurzame inzetbaarheid. In de praktijk betekent dit een uitbetaling van het budget aan de werknemer. De uitbetaling van het budget wordt beschouwd als loon. De hoofdregel indien het budget wordt besteed aan een gelddoel is: Wanneer loon wordt uitbetaald, komt de loonheffing voor rekening van de werknemer. De werkgever betaalt de werkgeversdelen voor de werknemersverzekeringen en de premie ZVW.

Voorbeeld: Er wordt € 200 uitbetaald voor een doel van duurzame inzetbaarheid. Het belastingtarief is 40% (voorbeeld); we stellen de werkgeverslasten (WW, WGA, ZVW) op bijvoorbeeld 15%. Het gaat om een niet-structureel loonbestanddeel, oftewel: geen pensioenpremie verschuldigd.

|             | Wn.   | Wg.                    |
|-------------|-------|------------------------|
| Bruto loon: | € 200 | € 200 (uit wn.-budget) |

|                         |              |               |
|-------------------------|--------------|---------------|
| Af: loonheffing (40%)   | € 80         |               |
| <b>Netto werknemer:</b> | <b>€ 120</b> |               |
| Werkgeverslasten SV:    | € 30         | (€ 200 * 15%) |
| Werkgeverslast totaal:  | € 30         |               |

### Gevolgen:

- De grondslag voor de loonheffingen (belastbaar loon) stijgt; op het moment van uitbetaling wordt loonheffing betaald;
- SV-loon (grondslag voor de sociale zekerheid uitkeringen) stijgt;
- Het toetsinkomen voor toeslagen stijgt ook; waardoor er gevolgen kunnen zijn voor het niet/minder ontvangen van verschillende toeslagen.
- De pensioengrondslag blijft ongewijzigd: De aanwending van het loopbaanbudget kent geen structureel karakter. Immers, aanwending vindt alleen plaats als men daarover afspraken maakt, anders vervalt het loopbaanbudget. Als gevolg hiervan maakt de uitbetaling van het loopbaanbudget geen onderdeel uit van de pensioengrondslag.

### Uitzonderingen op de hoofdregel:

Er zijn uitzonderingen op de hoofdregel. Bij deze uitzonderingen wordt de loonheffing 'anders' bepaald en dit kan een hogere nettowaarde opleveren. Dit kan in de volgende gevallen:

- a. Via de eindheffing is een gerichte vrijstelling van toepassing;
- b. De werkgever heeft ruimte om de vergoeding via de eindheffing aan de vrije ruimte van de werkkostenregeling toe te wijzen;
- c. De werkgever neemt de loonheffing volledig voor eigen rekening; bruteert.

#### Ad a. Via de eindheffing is een vrijstelling van toepassing

De werkgever kan de uitbetaling als eindheffingsbestanddeel aanwijzen en een gerichte vrijstelling toepassen (zie de website van de belastingdienst voor een uitleg over gerichte vrijstellingen). Het gebruiken van een gerichte vrijstelling is zowel voor de werkgever en werknemer het meest gunstig (want geen loonheffing, SV-premies en pensioenpremies), maar dan moet wel aan de wettelijke voorwaarden worden voldaan.

Het meest voor de hand liggend is dat de volgende gerichte vrijstellingen benut worden:

- o Vergoeding van kosten van onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden ter vervulling van de dienstbetrekking;
- o Vergoeding van inschrijving in een beroeps-/kwaliteitsregister;
- o Vergoeding van outplacement;
- o Vergoeding van vakliteratuur;
- o Vergoeding van kosten van EVC-procedure;
- o Vergoeding van kosten voor tijdelijk verblijf (denk aan: maaltijd of overnachting bij cursus);
- o Vergoedingsregeling voor reiskosten (tot € 0,19/km);
- o Verhuiskostenvergoeding;
- o ... zie de website van de belastingdienst.

Voorbeeld: De werknemer gebruikt het budget voor een studiekostenvergoeding (voor een opleiding ter verbetering van kennis voor het eigen beroep).

Stel: een cursusdag kost € 200 dat wordt gefinancierd uit het loopbaanbedrag. Het gaat om een niet-structureel loonbestanddeel (en kostenvergoeding), oftewel: geen pensioenpremie verschuldigd. Hieronder zijn de gevolgen voor werknemer en werkgever uiteengezet:

|                         | Wn.          | Wg.                    |
|-------------------------|--------------|------------------------|
| Bruto vergoeding:       | € 200        | € 200 (uit wn.-budget) |
| Af: loonheffing (40%)   | € 0          |                        |
| <b>Netto werknemer:</b> | <b>€ 200</b> |                        |
| Werkgeverslasten SV:    |              | € 0                    |
| Werkgeverslast totaal:  |              | € 0                    |

#### Gevolgen:

- De grondslag voor de loonheffingen (belastbaar loon) blijft gelijk;
- Het SV-loon (grondslag voor sociale zekerheid uitkeringen) blijft gelijk;
- Er zijn geen premies werknemersverzekeringen en werkgeversbijdrage ZVW verschuldigd;
- Het inkomen voor de verschillende toeslagen blijft ongewijzigd. Er zijn geen gevolgen voor de inkomenstoets die wordt gedaan bij de toeslagen.
- De pensioengrondslag wijzigt niet

#### Ad b. De werkgever heeft ruimte om de vergoeding via de eindheffing aan de vrije ruimte van de werkkostenregeling toe te wijzen

Voorbeeld 1: De werkgever wijst het bedrag toe aan de vrije ruimte. Over vergoedingen in de vrije ruimte zijn geen SV-premies verschuldigd; er is alleen loonheffing verschuldigd als de vrije ruimte wordt overschreden (=80% in geval van overschrijding). Het gaat om een niet-structureel loonbestanddeel, oftewel: geen pensioenpremie verschuldigd. Hieronder zijn de gevolgen voor werknemer en werkgever uiteengezet:

|                         | Wn.          | Wg. (in forfait)       | Wg. (overschrijding) |
|-------------------------|--------------|------------------------|----------------------|
| Bruto vergoeding:       | € 200        | € 200 (uit wn.-budget) | € 200                |
| Af: loonheffing (40%)   | € 0          |                        |                      |
| <b>Netto werknemer:</b> | <b>€ 200</b> |                        |                      |
| Werkgeverslasten SV:    |              | € 0 (€ 0 * 15%)        | € 160 (80%)          |
| Werkgeverslast totaal:  |              | € 0                    | € 160                |

Voorbeeld 2: de vergoeding ziektekostenverzekering (zie hierna hoofdstuk 3 over het IKB) wordt wel eens door de werkgever als eindheffingsbestanddeel aangewezen. De vergoeding wordt op die manier onbelast uitbetaald (€ 10 bruto levert de werknemer ook op € 10 netto).

### Gevolgen:

- Het SV-loon (grondslag voor sociale zekerheid uitkeringen) blijft gelijk;
- De grondslag voor de loonheffingen (belastbaar loon) blijft gelijk;
- Er is geen premie werknemersverzekeringen en werkgeversbijdrage ZVW verschuldigd;
- Het inkomen voor de verschillende toeslagen blijft ongewijzigd. Dit heeft geen gevolgen voor de inkomenstoets die wordt gedaan bij de toeslagen.
- De pensioengrondslag wijzigt niet.

### Ad c. De werkgever neemt de loonheffing volledig voor eigen rekening; bruteert

Voorbeeld: De werknemer en werkgever hebben een zogenoemde netto loonafsprake gemaakt. De werkgever neemt de loonheffing helemaal voor zijn rekening. Dit komt in de praktijk niet vaak voor. Wel kan het voorbeeld worden gebruikt om te kijken welk bruto bedrag de werknemer nodig heeft, om een netto waarde te financieren.

|                                               | Wn.   | Wg.                | Wg.-last totaal |
|-----------------------------------------------|-------|--------------------|-----------------|
| Netto werknemer:                              | € 200 | € 200              |                 |
| Bij: loonheffing € 200 * ((100/(100-40))*40%) |       | € 132              | € 132           |
| <b>Bruto herrekend:</b>                       |       | <b>€ 332</b>       |                 |
| Werkgeverslasten SV:                          |       | € 50 (€ 332 * 15%) | € 50            |
| Werkgeverslast totaal:                        |       |                    | € 182           |

### Gevolgen:

- De grondslag voor de loonheffingen (belastbaar loon) stijgt; op het moment van uitbetaling wordt loonheffing betaald;
- SV-loon (grondslag voor de sociale zekerheid uitkeringen) en premies SV stijgt;
- Ook stijgt het inkomen voor de verschillende toeslagen. Dit kan gevolgen hebben voor de inkomenstoets die wordt gedaan bij de toeslagen.
- De pensioengrondslag wijzigt niet. De brutering van een incidenteel loonbestanddeel leidt niet tot pensioengevend loon.

### Conclusies uit 2.2

- De voor de werknemer feitelijk beschikbare (netto)loonwaarde wordt bepaald door de vraag of er loonheffing moet worden berekend.
- In de meeste gevallen is de hoofdregel van toepassing: de werknemer houdt netto een lagere inzetbare waarde over dan de brutoloonwaarde van het budget (net als gebeurt bij de uitbetaling van bijvoorbeeld vakantiegeld). De werkgever heeft in dit geval werkgeverslasten voor premie werknemersverzekeringen en ZVW. De uitbetaling hoort niet tot het pensioengevend loon.
- De hoofdregel geldt voor elke uitbetaling in geld die niet valt onder een gerichte vrijstelling. Is geen gerichte vrijstelling toepasbaar? Dan kan de werkgever nog beoordelen of er

voldoende ruimte in het forfait aanwezig is, waardoor de werkgever de vergoeding als eindheffingsbestanddeel aan het forfait kan toewijzen. De werkgever heeft in theorie ook de mogelijkheid om te brutoeren.

Voorbeeld van de stappen die worden genomen:

Een medewerker wil het LBB aanwenden voor het kopen van een paar sportschoenen, en werknemer en werkgever besluiten dat dit bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid. De medewerker heeft opgebouwd: € 500 LBB; de sportschoenen kosten: € 300. Stel: het belastingtarief is voor deze medewerker 40 %. Laat de medewerker nu € 300 of een ander bedrag uit het LBB uitbetalen? De medewerker heeft nodig: € 300 netto.

1. Is er een gerichte vrijstelling van toepassing? Antwoord: nee.
2. Heeft de werkgever hiervoor ruimte in het forfait?  
Antwoord, stel: nee.
3. Is de werkgever bereid om de loonheffing voor zijn rekening te nemen? Antwoord, normaliter: nee.

Dan geldt de hoofdregel: de werkgever houdt op de uitbetaling loonheffing in.

Zou de medewerker € 300 opnemen, dan ontvangt hij netto: € 180.

Bedrag uit LBB: € 300

Af (loonheffing = 40%): € 120

Netto: € 180

Dit is te weinig om de schoenen te betalen.

Voor netto € 300 heeft de medewerker bruto nodig:

Netto nodig: € 300

Opslag loonheffing ( $€ 300 \cdot (100 / (100 - 40)) \cdot 40\%$ ) € 200

Opnemen uit LBB: € 500

### **3 De keuze voor de aanwending van het IKB en de gevolgen van de keuze**

#### **3.1 Invoering IKB**

De kern van het IKB is dat medewerkers dit aanwenden voor duurzame inzetbaarheid en/of het samenstellen van hun eigen arbeidsvoorwaardenpakket. Ook bij het IKB is het voor medewerkers én voor werkgevers van belang om stil te staan bij de bedoelde (en onbedoelde) gevolgen van keuzes en is het daarnaast handig om te weten dat sommige keuzes financieel gunstiger zijn dan andere keuzes. De gevolgen van de keuzes van het IKB hangen (evenals bij het LBB) af van het gekozen doel en van de hoogte van het budget dat wordt aangewend.

Het bovenwettelijk verlof (ter hoogte van maximaal 26 uur op jaarbasis) werd per 1 januari 2016 als IKB-bestanddeel aangewezen. De werkgever laat het verlof omgerekend in geld op de loonstrook

zien. Voor de loon- en premieheffing en het pensioen geldt een overgangsregeling voor een nog onbepaalde periode en wordt administratief nog de 'oude situatie' aangehouden (= de onderdelen van het IKB worden apart geadministreerd).

De zichtbaar gemaakte waarde van het bovenwettelijk verlof wordt berekend door een vermenigvuldiging van het aantal uren bovenwettelijk verlof met het uurloon inclusief de eju en de vt. NB. Dit is anders dan bij de berekening van de waarde van een vitaliteitsuur: dan wordt het uurloon exclusief vt en eju vastgesteld.

Zolang het IKB nog wordt 'gereserveerd' (nog niet is uitbetaald of is omgezet in verlof), zijn er nog geen financiële gevolgen. Echter, in het geval de werknemer geen keuze maakt over besteding van zijn IKB (en het IKB dus wordt uitbetaald in de maand december 2016), ontstaan er wel financiële gevolgen. Daarbij komt per 1 januari 2016 de 'opslag' van 0,1% en stijgt het jaarinkomen/toetsinkomen eenmalig in 2016 omdat in 2016 in plaats van 12 maanden nu 19 maanden vakantietoeslag wordt uitbetaald (7 maanden vakantietoeslag van 2015 dat in mei 2016 wordt uitbetaald en 12 maanden vakantietoeslag van 2016). NB. Over de uitbetaling van de 7 maanden vakantietoeslag in mei 2016 kan de werknemer geen keuze maken.

Bovenstaande heeft de volgende gevolgen:

#### **Gevolgen van de invoering van het IKB in 2016:**

- Het SV-loon (grondslag voor sociale zekerheid uitkeringen) stijgt in 2016, in vergelijking tot de situatie voor invoering van het IKB, vanwege de (extra) uitbetaling van 7 maanden vakantietoeslag, de 'opslag' van 0,1% en het bovenwettelijk verlof (mits dit wordt uitbetaald);
- De premie werknemersverzekeringen en werkgeversbijdrage ZVW stijgt in 2016, in vergelijking tot de situatie voor invoering van het IKB, vanwege de (extra) uitbetaling van de vakantietoeslag, de 'opslag' van 0,1% en het bovenwettelijk verlof (mits dit wordt uitbetaald);
- Het toetsinkomen stijgt (relevant in verband met toeslagen). Dit kan gevolgen hebben voor het recht op toeslagen (zie hierna in hoofdstuk 5);
- De pensioengrondslag blijft enerzijds ongewijzigd omdat het bovenwettelijk verlof voorheen ook al geen onderdeel was van de pensioengrondslag en de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag net als voorheen nog steeds onderdeel zijn van de pensioengrondslag. Dat het bovenwettelijk verlof niet tot het pensioengevend loon wordt gerekend, komt omdat het nog steeds als herkenbaar onderdeel in de cao is opgenomen (artikel 4.2 onder A CAO W&MD). De uren worden om die reden niet gerekend tot het pensioengevend loon. Ook de tegemoetkoming ZKV wordt niet tot het pensioengevend loon gerekend. Anderzijds steeg de opbouw van het pensioen eenmalig in 2016 vanwege de (extra) uitbetaling van de 7 maanden vakantietoeslag in mei 2016 (in totaal 19 maanden vt in 2016) en structureel vanwege de opslag van 0,1%.

### **3.2 Keuzes maken met het IKB**

Het IKB wordt naar de aard van de regeling beschouwd als een regeling waarmee de werknemer jaarlijks keuzes kan maken in de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket ('ruilregeling of cafetariastelsel'). Aan het maken van die keuzes zijn gevolgen verbonden. Hierna wordt ingegaan op de volgende consequenties voor de inzet/aanwending van het IKB:

- IKB wordt (deels) omgezet in verlof (3.2.1)
- IKB wordt (deels) ingezet voor een gelddoel (3.2.2)

### 3.2.1 IKB wordt omgezet in verlof

Wanneer een onderdeel van het IKB wordt aangewend voor het kopen van verlof, wordt de waarde hiervan berekend door het aantal uren verlof te vermenigvuldigen met het uurloon inclusief de eju en de vt. Deze uren worden bijgeschreven op de verlofkaart van de werknemer.

#### Gevolgen:

- De geldswaarde van het (resterende) IKB daalt. Als gevolg hiervan daalt ook de grondslag voor de loonheffing, voor de premieheffing en uitkeringsgrondslag (SV-loon) voor de werknemersverzekeringen en voor de toeslagen.
- De verlofwaarde stijgt. Let bij het einde van het jaar op het fiscaal maximaal toegestane verlof dat 50\*de gebruikelijke arbeidstijd per week is.  
Als de werknemer het verlof opneemt krijgt hij het “normale” maandloon zoals elke maand uitbetaald omdat hij het verlof financiert uit zijn IKB. De werknemer mag het verlof – binnen de gemaximeerde kaders – meenemen naar het volgende kalenderjaar, maar mag het dan *alleen* als verlof opnemen.
- De pensioengrondslag blijft ongewijzigd, mits door een fulltimer maximaal 187 uur per jaar wordt bijgeruild. Voor een parttimer wordt dit naar rato van de omvang van het dienstverband berekend (zie hierna onder 5.3).

### 3.2 IKB wordt ingezet voor een ‘gelddoel’ (fiscale beoordeling en gevolgen)

Indien het IKB wordt aangewend voor een gelddoel, gelden dezelfde fiscale regels als bij het aanwenden van het LBB. We verwijzen hiervoor daarom naar de uitleg die in 2.2.2 is gegeven over de fiscale gevolgen van het LBB. Waarbij het uitgangspunt ook bij het IKB is:

De uitbetaling van het IKB wordt beschouwd als loon. De **hoofdregel** indien het budget wordt besteed aan een gelddoel, is dat wanneer loon wordt uitbetaald, de loonheffing voor rekening van de werknemer komt. De werkgever betaalt daarnaast de werkgeversdelen voor de werknemersverzekeringen en de premie ZVW. Er is een aantal uitzonderingen op de hoofdregel, met voorbeelden, beschreven in het vorige hoofdstuk over de gevolgen van inzet van het LBB voor een ‘gelddoel’ (2.2.2).

#### Gevolgen als (een deel van) het IKB als ‘loon’ wordt uitbetaald (= hoofdregel):

- De uitbetaling is grondslag voor de loonheffingen (belastbaar loon); op het moment van uitbetaling wordt loonheffing betaald;

- De uitbetaling is tevens grondslag voor de premie werknemersverzekeringen en werkgeversbijdrage ZVW die zijn verschuldigd en heeft ook gevolgen voor de uitkeringsgrondslag. Het SV-loon is hoger dan in de situatie dat het IKB wordt ingezet voor verlof.
- Het toetsinkomen (relevant voor verschillende toeslagen) stijgt, in vergelijking tot de situatie dat het IKB wordt ingezet voor verlof. Dit kan gevolgen hebben voor de inkomenstoets die wordt gedaan bij de toeslagen.  
De pensioengrondslag blijft ongewijzigd want de IKB-componenten maken in gelijke mate als voorheen wel of niet deel uit van het pensioengevend loon. Het doel waarvoor het IKB wordt ingezet is irrelevant. Het doet er dus niet toe of dit als een eindheffingsbestanddeel wordt uitbetaald (gerichte vrijstelling of via de vrije ruimte).

## 4 Voorfinanciering

Het kan voorkomen dat een medewerker budget wil benutten voor bijvoorbeeld een studie die over de kalenderjaargrens heenloopt en waarvoor nog onvoldoende budget is opgebouwd, maar waarvoor nu al de factuur moet worden betaald. Kan de medewerker dan als het ware voorfinancieren uit het nog niet opgebouwde budget?

Het antwoord op deze vraag moet vanuit twee invalshoeken worden bekeken.

1. Voorfinanciering mogelijk vanuit het IKB?
2. Voorfinanciering mogelijk vanuit het LBB?

### Ad 1. Voorfinanciering vanuit het IKB

Het IKB wordt per kalenderjaar toegekend en de medewerker kan hierover beschikken voorzover het is opgebouwd. De eerste stap met het oog op voorfinanciering is dat nagegaan moet worden of de werkgever toestaat dat nog niet opgebouwd budget wordt verruild. Dit kunnen de werkgever en medewerker(s) onderling regelen. De tweede stap: Net als bij de 'oude' uitruil van arbeidsvoorwaarden volgens het cafetariasysteem of meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kan de werknemer een looncomponent (in dit geval: budgetwaarde IKB) omzetten in een andere looncomponent. Er moet dan wel sprake zijn van een uitruil met realiteitswaarde. Dit betekent dat deze ruil als aanvulling op de arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd. Het formulier waarmee de medewerker over zijn IKB kan beschikken, kan hiervoor worden gebruikt. De derde stap: er moet een regeling worden getroffen voor het geval de medewerker voortijds (voordat de uitruil helemaal is afgewikkeld) uit dienst gaat. Meestal wordt in dat geval afgesproken dat de naar evenredigheid van de verlopen tijd niet 'verruilde' studiekostenvergoeding wordt terugbetaald. Vindt dat plaats in het lopende kalenderjaar, waarin de studiekosten zijn gemaakt en voorgefinancierd? Dan kan de terugbetaling – wanneer sprake was van een gerichte vrijstelling – als negatief loon worden geboekt. Is geen gerichte vrijstelling van toepassing of vindt de terugbetaling plaats in een later kalenderjaar? Dan moet de terugbetaling netto plaatsvinden. Een eventuele studiekostenaftrek kan dan nog hooguit in de aangifte Inkomstenbelasting worden benut.

Een dergelijke voorfinanciering kan ook plaatsvinden voor verlof. Bijvoorbeeld ter financiering van een sabbatical in het lopende kalenderjaar. Treedt medewerker nu voortijdig uit dienst? Dan moet de terugbetaling plaatsvinden uit het nettoloon.

## **Ad 2. Voorfinanciering vanuit het LBB**

Deze wijze van voorfinanciering is lastiger. Immers, het LBB geeft de werknemer pas rechten nadat over het gebruik daarvan afspraken zijn gemaakt. De medewerker kan niet op voorhand over toekomstig LBB beschikken. Door al in een eerder jaar over het LBB te beschikken, ontstaat direct belastbaar loon. Het inzetten van LBB als wijze van middel voor voorfinanciering is daarom niet voor de hand liggend. Een aanwending waarvan mag worden verwacht dat die niet door de Belastingdienst zal worden bestreden, is wanneer voorfinanciering plaatsvindt voor studiekosten die als eindheffingsbestanddeel onder de toepassing van de gerichte vrijstelling vallen. Het is raadzaam om dan wel vast te leggen dat de medewerker jaarlijks afstand doet van een eventueel in het volgend jaar beschikbaar LBB en indien dit niet (meer) beschikbaar is het bruto maandloon of IKB.

## **5 Bijzondere situaties/nadere toelichting**

### **5.1 Gevolgen voor Toeslagen**

Het kan zijn dat een medewerker zijn vitaliteitsuren en loopbaanbedrag en (een groot deel van) zijn IKB laat uitbetalen in geld. De medewerker werkt op jaarbasis dan meer uren dan als hij verlof zou opnemen. Het salaris, dat hierdoor mogelijk hoger is dan voorheen, telt mee voor het toetsinkomen. Komt een medewerker boven deze grens? Dan heeft hij geen recht meer op toeslag of hij ontvangt minder toeslag dan voorheen. In zo'n geval kan het voor de medewerker mogelijk gunstiger zijn om zijn vitaliteitsuren te behouden en op te nemen als verlof en (een deel van) zijn IKB voor verlof in te zetten. Een andere mogelijkheid is om het in te zetten voor een vergoeding die niet meetelt voor het inkomen (bijvoorbeeld een gerichte vrijstelling of een toevoeging aan de vrije ruimte).

Bovenstaande was bij de start extra van belang omdat, door de introductie van het IKB, het jaarinkomen/toetsinkomen van de medewerker in 2016 steeg. Dit kwam omdat het bovenwettelijk verlof van 26 uren vanaf 2016 als financiële waarde onderdeel uitmaakt van het IKB én omdat in 2016 in plaats van 12 maanden nu 19 maanden vakantiegeld werd uitbetaald. Tenzij het IKB (deels) werd ingezet voor verlof, want in dat geval daalde het inkomen weer.

Er zijn vier soorten toeslagen:

- Zorgtoeslag
- Kinderopvangtoeslag
- Kindgebonden budget
- Huurtoeslag

### **Zorgtoeslag**

Dit is een bijdrage in de kosten voor de Nederlandse zorgverzekering. Of er recht op zorgtoeslag is en hoe hoog de toeslag is, hangt af van het inkomen.

Het maximale inkomen voor een persoon zonder toeslagpartner is een inkomen dat lager is dan € 27.012 per jaar (2016). Als er wel een toeslagpartner is, dan mag het gezamenlijk inkomen niet hoger zijn dan € 33.765 per jaar (2016) om voor zorgtoeslag in aanmerking te komen. Om voor zorgtoeslag in aanmerking te komen, moet ook aan nog een aantal andere voorwaarden worden voldaan, zoals een minimale leeftijd van 18 jaar, et cetera. Zie voor meer informatie de [website](#) van de Belastingdienst.

### **Kinderopvangtoeslag**

Medewerkers met kinderen die gebruik maken van kinderopvang, komen vaak in aanmerking voor kinderopvangtoeslag. Dit is een bijdrage in de kosten van kinderopvang. De hoogte van de kinderopvangtoeslag hangt af van de hoogte van het inkomen, het aantal kinderen en de soort opvang. Zie voor meer informatie de [website](#) van de Belastingdienst.

### **Kindgebonden budget**

Medewerkers met kinderen komen vaak in aanmerking voor een kindgebonden budget. Dit is een bijdrage in de kosten voor kinderen tot 18 jaar waarop ouders recht hebben naast de kinderbijslag. Hoe hoog het budget is, hangt af van het inkomen, het aantal kinderen en de leeftijd. Ook het vermogen speelt een rol. Als dit te hoog is, dan is er geen recht op kindgebonden budget. Zie voor meer informatie de [website](#) van de Belastingdienst.

### **Huurtoeslag**

Huurtoeslag is een bijdrage in de huurkosten. Hoe hoog de toeslag is, hangt af van de huurprijs, het inkomen, leeftijd en woonsituatie. Als het inkomen te hoog is, is er geen recht op huurtoeslag. Voor alleenwonenden geldt een maximum inkomen van € 22.100 per jaar (2016), voor samenwonenden geldt een maximum gezamenlijk inkomen van € 30.000 per jaar (2016). Om voor huurtoeslag in aanmerking te komen, moet ook aan nog een aantal andere voorwaarden worden voldaan. Zie hiervoor de informatie op de [website](#) van de Belastingdienst.

## **5.2 Gevolgen Sociale zekerheid**

De hoogte van de sociale zekerheidsuitkeringen (WW, WIA, ziektewet-uitkering) wordt berekend op basis van het loon van de voorgaande 12 maanden waarover ook de loonbelasting wordt berekend. Hiervoor geldt voor de uitkering het zogenoemde maximum dagloon. Dit is in 2016 ongeveer € 202 per dag.

Als de medewerker het IKB inzet om verlof te kopen of door een vergoeding onder een gerichte vrijstelling te benutten of als dit onder de vrije ruimte wordt gebracht, dan verdwijnt dit loondeel uit de uitkeringsgrondslag (het SV-loon wordt lager en daarmee wordt de hoogte van de uitkering lager).

## **5.3 Pensioengevolgen**

### **Loopbaanbedrag voor verlof/gelddoel**

De aanwending van het loopbaanbudget vindt alleen plaats als daarover eerder afspraken zijn gemaakt tussen werkgever en werknemer. Vanuit het perspectief van de pensioenregeling is er geen sprake van een structureel loonbestanddeel. Gevolg hiervan is dat de aanwending van het

loopbaanbedrag, onafhankelijk van het gekozen doel, geen verandering brengt in de grondslag voor de berekening van het pensioengevend loon.

### Vitaliteitsuren voor geld

De vitaliteitsuren zijn een gegeven loonbestanddeel. Kiest de werknemer ervoor vitaliteitsuren om te zetten in geld? Dan wordt deze ruil beschouwd als een ruil binnen een schriftelijke regeling die openstaat voor tenminste  $\frac{3}{4}$  van het personeel. Als gevolg hiervan wijzigt de pensioengrondslag niet.

### IKB wordt ingezet voor tijd

Als (een deel van) het IKB wordt ingezet voor verlof, dan daalt daarmee de geldswaarde van het IKB (loon in fiscale zin). Dit betekent in principe ook een daling van het pensioengevend loon, tenzij de aankoop niet uitkomt boven 10% van de gebruikelijke arbeidsduur. Dit wordt getoetst op grond van het zogenoemde Pensioenbesluit (Besluit van 6 november 2015, nr. BLKB2015/830M Belastingdienst/Directie Vaktechniek Belastingen). Dit is een fiscaal besluit waarin wordt getoetst aan de overeengekomen arbeidsduur.

#### 4.3. Onder voorwaarden geen verlaging van het pensioengevend loon

De (...) verlaging van het pensioengevend loon kan leiden tot omvangrijke en bewerkelijke administratieve aanpassingen bij werkgevers en pensioenuitvoerders. Dit is extra bezwaarlijk bij tijdelijke omzettingen. Bij een eindloonregeling heeft een dergelijke aanpassing van het pensioengevend loon bovendien ook slechts een tijdelijk effect als de werknemer na één of meer jaren weer zijn oorspronkelijke loon in geld gaat genieten. Dit acht ik niet gewenst. Daarom keur ik op grond van artikel 63 van de AWR (hardheidsclausule) het volgende goed.

##### *Goedkeuring*

Ik keur voor alle soorten pensioenstelsels onder voorwaarden goed dat een in onderdeel 4.2 bedoelde verlaging van het pensioengevend loon achterwege blijft bij een verlaging van het loon.

##### *Voorwaarden*

Voor deze goedkeuring gelden de volgende drie voorwaarden:

1. Er is sprake van een schriftelijk vastgelegde regeling waaraan ten minste driekwart van de werknemers kan deelnemen die behoren tot een organisatorische of functionele eenheid van de werkgever.
2. Het betreft een regeling waarbij de verlaging van het fiscale loon tijdelijk is, dus niet structureel. De werknemer moet ten minste één keer per jaar de keuze hebben om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen.
3. Het betreft de ruil van loon tegen uitsluitend verminderingen van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur. Deze vermindering van arbeidstijd is niet hetzelfde als het werken in deeltijd, waarop onderdeel 3.5 betrekking heeft.

Volgens de Belastingdienst wordt de term 'tot een maximum van 10% van de arbeidsduur' gemeten aan de feitelijk overeengekomen arbeidsduur. Volgens de CAO bedraagt de gebruikelijk arbeidsduur 1878 uur per jaar. Voor een fulltimer betekent dit dat uit de geldswaarde uit het IKB maximaal 187,8 uur per jaar kan worden bijgekocht, zonder dat de pensioengrondslag naar beneden wordt bijgesteld.

### Voorbeeld van de fiscale toets met het oog op bepaling van de pensioengrondslag (PG)

**Stel:**

Overeengekomen arbeidsduur is: 1878 uur  
10% van de overeengekomen arbeidsduur = 187,8 uur

**Stel:** IKB = € 9.000 per jaar en uurloonwaarde = € 27

Volledig voor verlof?  $€ 9.000 / € 27 = 333 \text{ uur} > 187,8 \rightarrow$  PG daalt

Deels voor verlof?  $\text{Stel } € 4.806 / € 27 = 178 \text{ uur (24,7 dagen)} < 187,8 \rightarrow$  PG mag in stand blijven

### 5.4 Loonbeslag

Er zijn medewerkers in de branche bij wie een beslag ligt op hun loon. Het loonbeslag ligt op hetgeen in het exploit van beslaglegging is beschreven. In de praktijk betekent dit dat het beslag geldt ten aanzien van alle (toekomstige loon)vorderingen van de werknemer op de werkgever die ten tijde van het beslag bestaan of die ten tijde van het beslag voortvloeien uit een bestaande rechtsverhouding.

Het IKB wordt beschouwd als een (toekomstig) recht op loon waarop beslag is gelegd, boven de beslagvrije voet. De werknemer kan hierover dan niet beschikken. Dit betekent dat deze werknemer geen keuze kan maken met zijn IKB. Het gehele IKB valt dan onder het loonbeslag. Dit is anders als de werknemer, voordat beslag is gelegd, eerder de keuze heeft gemaakt om (een deel van) zijn IKB om te zetten in verlof. Het verlof valt buiten het beslag.

### 5.5 cafetariastelsel

Het IKB en de inzet voor verschillende doelen is te beschouwen als een cafeteria-systeem (ruilsysteem). De introductie van het IKB heeft geen wijziging gebracht in de mogelijkheden om dit (deels) onder te brengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vakbondscontributie, het fietsenplan en de saldering woon-werkverkeer.