

---

**Memo**

Aan: Transport en Logistiek Nederland, de ondernemersorganisatie voor het goederenvervoer en de logistieke dienstverlening

Van: Daniël Sternfeld en Mark Geerse

Datum: 27 juni 2018

---

Referentie: 31017148/18062701DCA

**Betreft: Fiscale behandeling van scholingskosten onder de werkkostenregeling**

Geachte heer/mevrouw,

Met dit memorandum informeren wij u over het inzetten van het Persoonlijk Keuzebudget (hierna: PKB) voor scholing.

**Inleiding**

Wij begrijpen dat met ingang van 1 januari 2018 het PKB is ingevoerd. Deze bepaling is opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer. Het PKB is opgebouwd uit de volgende bestanddelen:

- twee van de vier bovenwettelijke vakantiedagen;
- de extra, boven de 24 per jaar, vakantiedagen op grond van leeftijd en/of dienstjaren; en
- desgewenst brutoloon.

Hierbij merken wij op dat bij het uitruilen van arbeidsvoorwaarden aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan. De belangrijkste zijn het voldoen aan de wettelijke bepalingen (bijv. de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag), het wijzen van werknemers op de gevolgen van deelname en het toetsen van de realiteitswaarde van de uitruil. Het niet voldoen aan de voorwaarden kan ertoe leiden dat de uitruil fiscaal niet wordt geaccepteerd. In dit memo gaan wij niet nader in op de voorwaarden en aandachtspunten van het PKB.

De werknemers kunnen het PKB inzetten voor geld, vrije tijd of scholing (zowel functiegericht als niet-functiegericht). In dit memorandum besteden wij aandacht aan de fiscale behandeling van scholingskosten onder de werkkostenregeling. Eerst schetsen wij het wettelijke kader met betrekking tot het vergoeden van scholingskosten. Vervolgens verduidelijken wij dit onderwerp aan de hand van een aantal vragen en aandachtspunten, voor zowel de werkgever als de werknemer.

---

*PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V., Fascinatio Boulevard 350, 3065 WB Rotterdam,  
Postbus 8800, 3009 AV Rotterdam  
T: 088 792 44 82, F: 088 792 95 33, [www.pwc.nl](http://www.pwc.nl)*

### ***Wettelijke kader***

In beginsel behoren alle vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die de werknemer van de werkgever ontvangt tot het belastbare loon van de werknemer. Echter, er bestaan een aantal vrijstellingen waardoor de werkgever deze onbelast aan de werknemer mag vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. Onderstaand hebben wij de meest relevante vrijstellingen voor scholingskosten opgesomd. Om gebruik te maken van een van deze vrijstellingen, moet de werkgever de scholingskosten schriftelijk 'aanwijzen' (in de arbeidsvoorwaarden of in de loonadministratie) als eindheffingsbestanddelen.

### ***Opleiding of studie***

Op grond van de Wet op de loonbelasting mag de werkgever studiekosten van de werknemer, voor een opleiding of studie die gericht is op het verwerven van inkomen uit werk of woning, onbelast vergoeden. Het moet dan gaan om een opleiding of studie die gericht is op het vervullen van het huidige beroep of van een in de toekomst te verrichten beroep. Deze kosten zijn vrijgesteld.

Voor het toepassen van bovenstaande vrijstelling moet er aan drie voorwaarden worden voldaan. Deze voorwaarden luiden als volgt:

- de studiekosten worden niet al door een ander vergoed;
- de opleiding of studie is gericht op het vervullen van het huidige beroep of een beroep in de toekomst; en
- de werkgever heeft de vergoeding toegezegd vóór het einde van het kalenderjaar waarin de kosten worden gemaakt.

Het gaat hier met name om lesgeld, kosten van studieboeken en ander leermiddelen en reiskosten voor lesbezoek.

### ***Onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden***

Op grond van de Wet zijn vergoedingen of verstrekkingen die de werkgever aan de werknemer geeft, voor het onderhouden en verbeteren van zijn kennis en vaardigheden die nodig zijn voor zijn huidige beroep, onbelast. Dat geldt voor cursussen, congressen, vakliteratuur, maar ook voor inschrijving in een beroepsregister en outplacement. Deze kosten zijn vrijgesteld.

Indien een studiedag gecombineerd wordt met een sociale bijeenkomst, dient er in bepaalde situaties een splitsing te worden gemaakt. Zoals in het geval waarin een werkgever een studiedag organiseert in combinatie met een ontspannende avond met teambuilding. Afhankelijk van de invulling van het programma en tijdsbesteding, dienen de kosten hiervoor te worden gesplitst. Met andere woorden, in een dergelijk geval kunnen niet alle kosten voor deze vrijstelling kwalificeren.

### ***Arbovoorzieningen***

Arbovoorzieningen zijn vrijgesteld. Hierbij maakt het niet uit of de werkgever deze vergoedt, verstrekt of ter beschikking stelt. In al deze situaties geldt een vrijstelling. Het gaat om de volgende voorzieningen:

- Arbovoorzieningen op de werkplek; of
- Arbovoorzieningen buiten de werkplek (bijvoorbeeld een medische keuring).

De Arbovoorzieningen moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de Arbovoorzieningen hangen samen met de verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet);
- de werknemer gebruikt de voorzieningen (gedeeltelijk); en
- de werknemer betaalt geen eigen bijdrage voor de voorzieningen.

Een voorbeeld hiervan is de cursus 'stoppen met roken' of een EHBO-cursus. De werkgever mag de werknemer deze cursussen onbelast laten volgen. Voorwaarde daarbij is dat de cursus deel uitmaakt van het Arbobeleidsplan (hierna: Arboplan) van de onderneming.

### **Vragen en aandachtspunten**

In deze paragraaf maken wij aan de hand van een aantal vragen en aandachtspunten, inzichtelijk waaraan de werkgever en de werknemer moeten denken bij het inzetten van het PKB voor scholing.

- Is er een maximaal budget voor scholingskosten dat mag worden ingezet?

In beginsel mag de werkgever scholingskosten onbelast vergoeden, indien deze voor een van de bovengenoemde vrijstellingen kwalificeren. Er geldt dus geen maximum. Echter, houdt wel rekening dat het inzetten van een budget, waarbij arbeidsvoorwaarden worden uitgeruild, niet in strijd mag zijn met de wettelijke bepalingen. Dit moet per uitruil worden beoordeeld.

- Op grond van de Wet moet de beoordeling van de scholingskosten per werknemer, dus op individuele basis, plaatsvinden. De werkgever moet dit beoordelen. Hierbij kan de werkgever de volgende vragen aan de werknemer stellen, om te beoordelen of een van de bovengenoemde vrijstellingen van toepassing is. Dit is geen limitatieve opsomming, maar zijn slechts voorbeelden van vragen die relevant kunnen zijn. De beoordeling moet op individuele basis plaatsvinden, waardoor per werknemer andere vragen van belang kunnen zijn.

#### *Opleiding of studie*

- Wordt de opleiding of studie gevolgd met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning? Of ziet de cursus op het algehele welzijn van de werknemer (Arbovoorziening)?
- Volgt de werknemer deze opleiding met het oog op zijn huidige of toekomstige beroep? Denk bijvoorbeeld aan het overstappen naar een andere functie of het starten van een onderneming.
- Kan de werknemer aantonen dat hij inkomen uit werk en woning zal verkrijgen? Denk bijvoorbeeld aan een businessplan of een schriftelijke overeenkomst.
- Worden de scholingskosten al door een ander dan de werkgever vergoed?
- Heeft de werkgever de vergoeding toegezegd vóór het einde van het kalenderjaar waarin de kosten worden gemaakt?

#### *Onderhoud en verbetering van kennis en vaardigheden*

- Is deze gericht op het verbeteren en onderhouden van kennis en vaardigheden?

- Kan er een koppeling worden gemaakt met de huidige functie (werkzaamheden) van de werknemer?
- Volgt de werknemer deze opleiding of studie om deze als hulpmiddel te gebruiken bij het vinden van een nieuwe baan? Denk hierbij aan bijvoorbeeld training van gesprekstechnieken, sollicitatieondersteuning en schriftelijke uitdrukingsvaardigheden.
- Gaat de werknemer bijna met pensioen en is de opleiding gericht ter voorbereiding van een nieuwe levensfase?

#### *Arbovoorzieningen*

- Maakt de cursus deel uit van het Arboplan van de werkgever?
- Hangen de Arbovoorzieningen samen met de verplichtingen op grond van de Arbowet?
- Betaalt de werknemer een eigen bijdrage?

#### **Voorbehoud**

Dit memorandum beoogt algemene informatie te verstrekken voor - en is derhalve geen volledige weergave van - de behandelde problematiek en mag niet worden opgevat als een voor individuele gevallen bedoeld advies. De in het memorandum opgenomen informatie kan daarom niet als advisering worden opgevat. De gebruiker dient er rekening mee te houden dat de in het memorandum behandelde aspecten in het door hem/haar (beoogde) geval andere gevolgen kunnen hebben dan in het memorandum is beschreven, of niet van toepassing zijn. Er kunnen dan ook geen rechten aan de inhoud van het memorandum worden ontleend. De gebruiker wordt geadviseerd om terzake deskundig advies in te winnen alvorens hij/zij - al dan niet naar aanleiding van dit memorandum - tot (rechts-)handelingen besluit.

Mocht u naar aanleiding van dit memorandum nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met Daniël Sternfeld op telefoonnummer 088 792 44 68.

Rotterdam, 27 juni 2018