

## Een studiebeurs van de werkgever van de ouder: er kan meer dan u denkt

2018-0094

### Inleiding

In 2015 werd de basisbeurs afgeschaft. Jammer voor studenten maar het idee was dat het uitgespaarde geld voortaan ten goede kwam aan de kwaliteit van het onderwijs. Of dat is gelukt, is niet helemaal duidelijk. Maar feit is wel dat een student geen beurs meer krijgt en dus op andere manieren ervoor moet zorgen dat de studie bekostigd wordt. De meest voor de hand liggende financieringsbronnen zijn dan: een bijbaantje, lenen van de overheid, een toelage van de ouder(s). Maar er is nog een andere optie die in de praktijk tot nu toe maar weinig wordt gebruikt: de werkgever van een ouder kan onder voorwaarden aan het studerende kind een toelage geven. Zo kan een werkgever ervoor zorgen dat het voor diens personeel (ouder van een kind) aantrekkelijk is en blijft om voor deze werkgever te werken.

Bij het wetgevend proces inzake het Belastingplan 2019 is voor deze mogelijkheid ook nadere aandacht gevraagd. Daarbij is ook ingegaan op raakvlakken met de werkkostenregeling (WKR) en de schenkbelasting. Uiteindelijk is een motie ingediend (door de Kamerleden Bruins en Omtzigt), Kamerstuk 35026, nr. 49, waarin de regering wordt opgeroepen om in het handboek loonheffingen te vermelden welke mogelijkheden er zijn voor werkgevers, zodat zij duidelijkheid hebben over de juiste fiscale gevolgen daarvan. De motie is in de Tweede Kamer unaniem gesteund.

Hierna wordt ingegaan op de mogelijkheden voor werkgevers om studerende kinderen van hun personeel te ondersteunen.

### Fiscaaltechnisch kader

Als de werkgever een studietoelage aan het kind van een werknemer toekent, dan geniet dat kind "loon uit een bestaande privaatrechtelijke dienstbetrekking van een ander" (artikel 2, lid 1 Wet op de loonbelasting 1964, hierna: Wet LB). Het is dus niet zo dat in zo'n situatie de werknemer (die ook de ouder van het kind is) zelf loon geniet. Het studiereglement van de werkgever zal dan wel duidelijk moeten bepalen dat het studerende kind zelf een rechtstreeks recht jegens die werkgever van zijn/haar ouder, op de toelage verkrijgt.

Doordat het kind voor de Wet LB loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van een ander geniet, wordt het kind dus zelf ook "werknemer" in de zin van de Wet LB. Aan de status van werknemer zijn allerlei administratieve verplichtingen verbonden, die uiteraard nageleefd moeten worden. Zo zal het kind bijvoorbeeld moeten aanvenen of inzake deze "arbeidsverhouding" de loonheffingskorting wel of niet toegepast moet worden. Hiertoe kan het Model Opgaaf gegevens voor de loonheffingen gebruikt worden.

### Hoe hoog kan de studietoelage van de werkgever zijn?

Iedere belastingplichtige heeft recht op de algemene heffingskorting. Anno 2018 bedraagt deze 2.265 euro; komend jaar wordt deze 2.447 euro. Het belastingtarief van de eerste schijf in box 1 bedraagt in 2018 36,55% (2019: 36,65%). De belastingplichtige die in box 1 een belastbaar inkomen heeft van 6.196 euro, betaalt daar 2.265 euro belasting over. Dat valt helemaal weg tegen de algemene heffingskorting. Voor het jaar 2019 is de verschuldigde inkomstenbelasting bij een box 1-inkomen van ruim 6.600 euro nog steeds nihil vanwege de algemene heffingskorting (2.447 euro gedeeld door 36,65% = 6.676 euro). Zo beschouwd, kan een werkgever dus een studietoelage van 500 euro per maand aan het studerende kind betalen, zonder dat het kind daarover inkomstenbelasting betaalt. Uiteraard geldt hierbij dan wel de aanname dat het studerende kind naast deze toelage geen overig box 1 inkomen zal hebben, dus geen bijbaan. Mocht het kind wel een bijbaan hebben naast een studietoelage die per jaar 6.000 euro bedraagt, dan zal over die inkomsten dus 36,55% belasting moeten worden betaald.

In de praktijk zijn er werkgevers die een dergelijke regeling voor hun personeel al toepassen. Een bekend voorbeeld is het TBI-studiefonds. Ook Philips had tot september 2015 een vergelijkbare regeling, het zogenoemde Philips-van der Willigenfonds.

Met een toelage van 500 euro per maand zijn in de regel zeker niet alle kosten van een studerend kind gedekt. Als je de cijfers van het Nibud inzake 'wat kost een studerend kind' bekijkt, dan wordt duidelijk dat bijvoorbeeld een uitwonende student zomaar 1.000 – 1.200 euro per maand aan kosten heeft. En dan is het best leuk dat je als student van 18 jaar of ouder maandelijks zorgtoeslag krijgt, maar die zorgtoeslag (94 euro per maand) is niet eens toereikend om de premie van de zorgverzekering te betalen.

### Hoe zit het dan met het collegegeld, studieboeken etc?

In het vorige onderdeel van dit artikel is aangegeven dat een ongespecificeerde studietoelage van 6.000 euro op jaarbasis voor een student belastingvrij is vanwege de algemene heffingskorting. Een student loopt echter tegen allerlei kosten aan, zo ook de studiekosten die fiscaal als zodanig erkend worden. Die studiekosten omvatten de volgende posten (zie ook hiervoor: <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privé/inkomstenbelasting/aftrekposten/persoonsgebonden-aftrekstudiekosten-en-andere-scholingsuitgaven/>)

af trek berekenen/af tekbare studiekosten/af tekbare studiekosten):

- lesgeld, cursusgeld, collegegeld, examengeld
- leermiddelen die de onderwijsinstelling verplicht heeft gesteld, bijvoorbeeld een kappersschaar, een hamer, een beitel of schildersbenodigdheden. Hieronder vallen ook boeken, readers, cd-roms en software.
- beschermingsmiddelen die de onderwijsinstelling verplicht heeft gesteld  
Het gaat bijvoorbeeld om handschoenen, een veiligheidsbril, gehoorbescherming, schoenen met stalen neuzen, een helm, een kappersschort of een stofjas.
- kosten voor EVC-procedures (Erkenning Verworven Competenties)
- afschrijving van duurzame goederen die u speciaal voor uw studie of opleiding moet kopen.

De volgende kosten mag u niet aftrekken:

- computerapparatuur (waaronder tablets, notebooks, internetabbonementen en randapparatuur)
- rente over studieschulden
- kosten voor levensonderhoud, bijvoorbeeld huisvesting, voeding en kleding
- reis- en verblijfkosten
- kosten voor studiereizen of excursies
- kosten voor (de inrichting van) een werk- of studeerruimte
- kosten voor een inburgeringscursus.

In de praktijk zijn met name het cursusgeld, het collegegeld, het examengeld en de kosten van studieboeken etc de grote kostenposten voor studenten. De vraag die opkomt, is of een werkgever dergelijke studiekosten van de student belastingvrij kan vergoeden, al dan niet naast de hiervoor genoemde maandelijkse studietoelage. In het pré-WKR tijdperk was die vraag eenvoudig te beantwoorden. De Wet LB bevatte destijds een loonbegrip waarbij naast dat loon allerlei onbelaste vergoedingen en verstrekkingen bestonden. Dus toen was het antwoord zonder meer "ja, dat kan onbelast vergoed worden". Maar door de invoering van de WKR is er veel (te veel mijns inziens) op zijn kop gezet in de Wet LB. Vanwege de WKR werd opeens het loonbegrip verruimd. Ook alle vergoedingen en verstrekkingen zijn sinds 1 januari 2015 per definitie loon. En alleen bij loon uit tegenwoordige dienstbetrekking kan, als de werkgever de betreffende vergoeding/verstrekking vervolgens heeft aangewezen (waarbij altijd de intrigerende vraag - die nog steeds geen goed antwoord kent - blijft: hoe doe je dat, en hoe bewijst een werkgever dat aanwijzen?), de poort naar onbelaste vergoeding/verstrekking open gaat. Daarbij zijn dergelijke vergoedingen overigens altijd eindheffingsloon. Dit nogal gekunstelde systeem zorgt er dus voor dat opeens allesbepalend is of iets loon uit tegenwoordige danwel uit vroegere dienstbetrekking is. Vertaald naar de situatie hier is dan de vraag of het loon dat de student geniet uit tegenwoordige dienstbetrekking van een ander, het etiket

"tegenwoordige" of "vroegere" dienstbetrekking heeft. In de Kamerstukken inzake het Belastingplan 2019 (zie Kamerstuk 35026, nr. 29 en nr. 38) wordt duidelijk dat de wetgever van mening is dat de student loon uit vroegere dienstbetrekking geniet. Het argument is dan dat de student geen arbeid verricht en er "dus" geen sprake kan zijn van "tegenwoordige" dienstbetrekking. Het is echter de vraag of die redenering correct is. Het kind geniet immers op afgeleide wijze loon, terwijl de basis daarvoor toch overduidelijk loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (namelijk de arbeidsverhouding van de ouder die werkt in loondienst bij de werkgever) is. Ongetwijfeld zal hier het laatste woord nog niet over gezegd zijn. Maar de werkgever die op safe wil spelen, zal het vergoeden van de werkelijke studiekosten moeten aanmerken als belastbaar loon.

**De werknemer met meerdere 'petten', hoe werkt het dan?**

De werknemer (ouder van het studerende kind) kan meerdere petten hebben. Denk hierbij vooral aan de directeur-groootaandeelhouder. Als de werkgever van zo'n werknemer een regeling in het leven roept om bij te dragen in de kosten van studerende kinderen van het personeel, komt de 'petten'-discussie weer in beeld. Lees: met welk motief stelde de werkgevende BV deze regeling in? Prevaleert het aandeelhoudersmotief of kan het motief worden gekoppeld aan de relatie werkgever/werknemer? In de praktijk is dit geen duidelijk uitgemaakte zaak. In de Wet LB is geen beperking opgenomen zodat iedere werkgever een studiekostenregeling kan instellen. In de rechtspraak is wel een voorbeeld te vinden waar de belastingrechter meende dat de aandeelhoudersrelatie voorop stond. Dat betrof echter wel een redelijk specifieke casus: Hof Arnhem d.d. 16 maart 2007, ECLI:NL:GHARN:2007:BA0841. Een DGA, de heer X had bij de persoonlijke houdster-BV waar hij zelf in dienst was, een studiekostenregeling ingevoerd. Zijn houdster-BV nam voor 50% deel in een aantal werkmaatschappijen. De andere 50% werden gehouden door een andere DGA, de heer Y. De rechter vond dat de heer X en zijn BV de schijn tegen hadden omdat de studiekostenregeling alleen maar bij de persoonlijke houdster-BV van de heer X was ingevoerd en niet tevens bij alle werkmaatschappijen. Voorts speelde mee dat de heer Y niet had ingestemd met een bredere toepassing van de studiekostenregeling in 'de groep' omdat de heer Y zelf geen kinderen had.

Wat mij betreft, is hiermee niet gezegd dat het voor DGA's onmogelijk is om een studiekostenregeling toe te passen bij de eigen BV. Het argument van Hof Arnhem kan sowieso niet spelen als de BV verder geen belangen heeft in andere BV's die tevens personeel in dienst hebben. En daar waar de overheid zelf de studiebeurs heeft afgeschaft, behoort er ruimte te zijn voor redelijke alternatieven. Werkgevers kunnen daar goed in voorzien.

### **Kan een studietoelage voor het kind onderdeel zijn van een cafeteria-systeem?**

Voor wie weinig tijd heeft, hier alvast het antwoord: nee. Een werkgever die zijn personeel de mogelijkheid biedt om bepaalde looncomponenten flexibel/vrij in te vullen of uit te ruilen, kan een studieregeling voor kinderen van het personeel, niet inzetten als onderdeel van zo'n cafeteria-systeem. De wetgever ziet de voordelen uit zo'n regeling namelijk dan als loon van de werknemer (de ouder van het studerende kind) zelf. Op zich is dat een begrijpelijk standpunt binnen de kaders van de Wet LB. Als een werknemer zelf zou kunnen bepalen of hij/zij een dergelijk voordeel wel of niet wenst te ontvangen, heeft zo'n werknemer beschikkingmacht en dus ook het recht om te beslissen dat hij/zij zo'n regeling niet wenst. En als die werknemer kiest voor 'geen studietoelage kind', zal het beschikbare 'cafetariabudget' op een andere manier zijn weg vinden naar die werknemer zelf. Als het wenselijk is dat de studietoelage van een studierend kind van personeel wel in een cafeteria-systeem komt én bij gebruik daarvan er geen loon voor de werknemer maar loon voor dat studerende kind ontstaat, zal de Wet LB op dat punt gewijzigd moeten worden.

### **Een andere manier: het derdenfonds**

De Wet LB kent ook nog een andere mogelijkheid om fiscaal wat vriendelijks te doen: het derdenfonds. Dit is geregeld in artikel 11, lid 1, letter n, Wet LB. Zo'n fonds kan belastingvrij uitkeringen doen aan werknemers. Het fonds moet aan voorwaarden voldoen:

- de werkgever heeft de afgelopen vijf kalenderjaren evenveel of minder bijgedragen aan het fonds dan de werknemers;
- de uitkeringen en verstrekkingen worden niet gedaan ter zake van ziekte, invaliditeit, bevalling, adoptie en overlijden;
- de uitkeringen geschieden niet ingevolge een aanspraak.

Een derdenfonds kan allerlei soorten kosten vergoeden zolang het maar geen 'ziektelasten' zijn. Het fonds kan dus ook studiekosten van kinderen van de werknemers vergoeden. Het derdenfonds kan geen rechten verlenen, het moet steeds om vrijwillige uitkeringen gaan. De werknemer die meebetaalt aan de inleg van een fonds, bouwt dus geen enkel recht (aanspraak) op uitkering op. Een derdenfonds kan (maar dat is niet verplicht) ondergebracht worden in een afzonderlijke rechtspersoon, zoals een stichting.

### **Schenkbelasting**

Het vergoeden van studiekosten door een werkgever roept ook de vraag op of ter zake schenkbelasting verschuldigd is. In dat kader is de bepaling uit artikel 33 Successiewet belangrijk. In dat artikel is in lid 9 een zogenoemde anticumulatiemaatregel opgenomen. Van schenkbelasting is vrijgesteld, hetgeen wordt verkregen door iemand te wiens laste over die verkrijging

inkomstenbelasting of een voorheffing wordt geheven. Deze bepaling maakt duidelijk dat het niet de bedoeling is dat de betreffende vergoeding/bate niet tweemaal wordt belast. Op grond van een arrest van de Hoge Raad (d.d. 3 mei 2002, nr. 36 065, BNB 2002/216, ECLI: NL:HR:2002:ZC8025) is duidelijk dat dit zo moet worden uitgelegd dat deze regeling van toepassing is als "de schenking" als zodanig tot het inkomen van de verkrijger moet worden gerekend. In dit verband is overigens een voorafgaande vraag wat de kwalificatie is van hetgeen de werkgever aan de student betaalt: is dat wel of geen schenking?

Omdat de samenloopbepaling aangrijpt bij het behoren tot het belastbaar inkomen, is de vraag of deze bepaling ook werkt als de werkgever een toelage betaalt die ziet op zaken die voor de loon-/inkomstenbelasting onbelast zijn. Ik kan mij voorstellen dat de samenloopbepaling dan niet werkt en dat zo'n vergoeding, als deze kwalificeert als belastbare schenking, in principe onderworpen is aan heffing van schenkbelasting. Omdat een werkgever als "derde" kwalificeert, kom je dan wel bij de dure tarieven uit van de schenkbelasting: 30% danwel 40% heffing.

Mocht een betaling als schenking worden aangemerkt, dan is sowieso nog wel van belang dat in verhoudingen tussen derden er een jaarlijkse vrijstelling is voor de schenkbelasting van 2.147 euro.

### **En hoe ziet het plaatje van de student er uit in de inkomstenbelasting?**

De student is in principe degene die zelf de studiekosten maakt. Voor zover de studiekosten op de student zelf 'drukken', kan de student de fiscaal erkende studiekosten in aftrek brengen als persoonsgebonden aftrek. Daarbij geldt dan nog wel een drempel(tje) van 250 euro. Alleen indien en voor zover de studiekosten hoger zijn dan het drempelbedrag, mogen deze als persoonsgebonden aftrek in aanmerking worden genomen. Een student die een laag box 1-inkomen heeft en ook niet vanwege inkomsten uit box 2 en/of box 3 toekomt aan het verschuldigd zijn van inkomstenbelasting, heeft materieel geen belang bij het in aftrek brengen van studiekosten.

In de situatie dat de student een toelage ontvangt (bijvoorbeeld van de werkgever van zijn/haar ouder) die als belastbaar loon moet worden gezien, kan het afhankelijk van de in geding zijnde bedragen, wel de moeite lonen om de studiekosten in aftrek te brengen.

### **Cijfervoorbeeld:**

Studente Dieuwertje ontvangt van de werkgever van haar vader Piet, in dienst bij Goedheiligman BV, een studietoelage van 9.000 euro per jaar die als 'loon' kwalificeert. Hierop is door Goedheiligman BV 1.800 euro loonbelasting ingehouden.

Dieuwertje betaalt aan lesgeld, examengeld en studieboeken 3.000 euro.

In haar aangifte inkomstenbelasting berekent Dieuwertje aan aftrekbare studiekosten: 3.000 euro minus de drempel van 250 euro = 2.750 euro.

Het belastbaar inkomen van Dieuwertje is dan:	
Loon (studietoelage)	9.000
Af: persoonsgebonden aftrek	<u>2.750</u>
Belastbaar inkomen box 1 na aftrek	<u>6.250</u>
Hierover verschuldigde inkomstenbelasting	
Af: algemene heffingskorting	<u>2.284</u>
Per saldo te betalen inkomstenbelasting	19
Af: ingehouden loonheffing	<u>1.800</u>
Terug te ontvangen	<u>1.781</u>

Doordat Dieuwertje zelf de studiekosten draagt, is zij gerechtigd om de kosten in aftrek te brengen. Op deze manier kan zij de belastingdruk op de door haar ontvangen studietoelage beperken.

Let op: voor veel studenten zal de hiervoor beschreven aftrekmogelijkheid in de inkomstenbelasting niet aan de orde zijn omdat recht bestaat op studiefinanciering, waarbij het niet eens ertoe doet of men dat recht (bijvoorbeeld op een lening) wel of niet benut! Artikel 6.28 Wet IB 2001 steekt hier namelijk een stokje voor.

#### Conclusie

De werkgever die het belangrijk vindt dat de kinderen van zijn personeel een goede opleiding kunnen volgen, kan daarin financieel bijdragen op een fiscaal aantrekkelijke manier. Omdat de overheid zelf geen studiebeurs meer verstrekt en de kosten van studerende kinderen aanzienlijk zijn, is het goed om te weten dat op deze manier het studeren toch beter wordt gefaciliteerd. Het is immers diezelfde overheid die ons duidelijk maakt dat we een leven lang moeten leren. Alleen de rekening die daarbij hoort, vindt de overheid een lastige zaak. En juist de allereerste studie die een kind gaat volgen om een goede plaats op de

arbeidsmarkt te verwerven, is dan o zo belangrijk. Met het afschaffen van de basisbeurs heeft de overheid het voor veel ouders en hun kinderen beduidend moeilijker gemaakt om de kosten van dat studeren gefinancierd te krijgen. Dat beleid zal morgen niet anders zijn. En dan is het maar goed dat er vandaag de dag mogelijkheden zijn voor werkgevers om op het vlak van de studiekosten een rol te vervullen. De "ruimte" die de algehele heffingskorting biedt, zorgt ervoor dat werkgevers in ieder geval zo'n 6.000 euro per jaar aan studietoelage kunnen uitbetalen aan een student zonder dat daarover loon- of inkomstenbelasting betaald moet worden. Een dergelijke ongespecificeerde studietoelage lijkt de meest eenvoudig toepasbare manier voor werkgevers, want:

1. de discussie inzake tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking is irrelevant;
2. de schenkbelasting samenloop zal ertoe leiden dat geen schenkbelasting aan de orde is;
3. de student kan zelf via de inkomstenbelasting nog aftrek van studiekosten plegen.

Een werkgever kan er ook voor kiezen om studiekosten te vergoeden via een zogenoemd derdenfonds. Het derdenfonds kent eigen spelregels maar kan ook een prima manier zijn om bij te dragen in de studiekosten van de kinderen van het personeel. De vraag is dan wel wat de titel is van de uitkering uit het fonds. Als dit geen loon/inkomen is, zal de uitkering mogelijk in de sfeer van de schenkbelasting wellicht kunnen leiden tot heffing bij hetzij de student, hetzij de ouder van de student. Zolang de bedragen uit het fonds lager zijn dan het algemene vrijstellingsbedrag voor de schenkbelasting (2018: 2.147 euro), is dat geen probleem. Maar hogere bedragen zijn belastbaar tegen 30% en dat is wel iets om rekening mee te houden. Een derdenfonds kan uit oogpunt van loon-/inkomstenbelasting dus leuk zijn, maar hoeft dat dus voor de schenkbelasting allerminst te zijn.

Lang leve de kenniseconomie die Nederland nu is en vooral ook moet blijven .....

*Drs. C. Overduin, Grant Thornton Accountants en Adviseurs*