

Afdrachtvermindering onderwijs



Vanuit verschillende invalshoeken worden werkgevers gewezen op de subsidiemogelijkheden die er op basis van de 'Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen' (WVA) zijn voor scholing. Deze populariteit van de WVA heeft echter ook een keerzijde. Door de verruiming van de mogelijkheden om de afdrachtvermindering onderwijs toe te kunnen passen en daarmee een kostenbesparing te realiseren, staan werkgevers soms onvoldoende stil bij de voorwaarden die er gelden. De afdrachtvermindering onderwijs lijkt immers in elke situatie toegepast te (kunnen) worden. Tijd voor bezinning, of beter gezegd: te leren van de fouten van een ander.

Eén van de negen categorieën werknemers en leerlingen waarvoor momenteel de afdrachtvermindering onderwijs geclaimd kan worden, is die voor assistenten en onderzoekers in opleiding, de zogeheten AIO's en OIO's. Binnen de zorgsector kennen we ook de afkorting AIO maar daarmee wordt doorgaans een arts in opleiding aangeduid. Deze spraakverwarring leidt er in de praktijk toe dat voor de arts in opleiding (co-assistent) of arts geneeskundige in opleiding (arts-assistent) regelmatig de afdrachtvermindering onderwijs wordt geclaimd. Bij de betreffende afdrachtvermindering onderwijs voor AIO's en OIO's moet het gaan om degenen die tijdelijk bij de universiteit worden aangesteld om zich door het verrichten van wetenschappelijk onderzoek en door het ontvangen van onderwijs verder te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper. Afgezien dat de co-assistent of arts-assistent in dienst zou moeten zijn van een universiteit of universitair ziekenhuis, moet hij worden opgeleid tot wetenschappelijk onderzoeker. In veel gevallen blijkt hiervan geen sprake te zijn.

Een ander voorbeeld van onzorgvuldigheid bij het claimen van de afdrachtvermindering onderwijs zien we in de situatie dat werknemers, bijvoorbeeld bij een herstructurering van de activiteiten, overgaan naar een andere inhoudingsplichtige. Om de afdrachtvermindering onderwijs te kunnen claimen voor de beroepspraktijkvorming van de beroepsbeleidende leerweg (BBL) of stage in het kader van een beroepsopleiding in de beroepsopleidende leerweg op mbo-niveau 1 of 2, moet de werkgever (lees: inhoudingsplichtige) een erkend leerbedrijf zijn. In de praktijk wordt veelvuldig niet stilgestaan bij de vraag of de 'nieuwe' werkgever als 'erkend leerbedrijf' is aangemerkt door het kenniscentrum beroeps-onderwijs bedrijfsleven. Het risico is dus dat de afdrachtvermindering ten onrechte wordt geclaimd. Het advies derhalve om, zo nodig, tijdig met het kenniscentrum, voor de zorg, welzijn en sport is dat Calibris, in contact te treden voor deze erkenning. Bovendien zal de wijziging van de werkgever in principe ook moeten worden vastgelegd in (een addendum bij) de leer-werkovereenkomst die in veel situaties vereist is om de afdrachtvermindering onderwijs te mogen toepassen. Wellicht de meest bekende categorie werknemers waarvoor de afdrachtvermindering onderwijs kan worden toegepast, is die voor de werknemer die een BBL-opleiding of een duale opleiding in het hoger beroepsonderwijs volgt. Deze subsidie kan oplopen tot € 2.706 (2010) per fulltime werknemer per kalenderjaar. Een eigen opleiding van een werkgever of een onderwijsprogramma dat een regionaal opleidingscentrum (ROC) als contractsactiviteit uitvoert, kwalificeren hier echter niet voor. De afdrachtvermindering onderwijs kan daarentegen wel weer worden toegepast voor BBL-opleidingen die niet voor financiering door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in aanmerking komen. Daarbij geldt onder meer de voorwaarde dat van het ROC een reële onderwijsinspanning wordt verlangd. Omdat er (vooralsnog) geen formele urennorm bestaat, is onduidelijk hoe een reële onderwijsinspanning moet worden uitgelegd. Mede tegen deze achtergrond passen verschillende ROC's voor niet-bekostigde BBL-opleidingen de urennorm toe die voor bekostigde opleidingen geldt. Deze norm houdt in dat op jaarbasis ten

minste 300 uren besteed moet worden aan het in instellings-tijd verzorgd onderwijsprogramma. De situaties waarin deze norm niet wordt gehanteerd, is het dus onduidelijk of sprake is van een 'reële onderwijsinspanning'.

Indien de afdrachtvermindering onderwijs ten onrechte blijkt te zijn geclaimd, zullen deze bedragen moeten worden terugbetaald maar daarnaast is in beginsel ook een boete verschuldigd. Reden te meer om zorgvuldigheid te betrachten bij het claimen van de afdrachtvermindering onderwijs. Ingegeven door het financiële voordeel van de afdrachtvermindering onderwijs wensen werkgevers eigen opleidingen steeds vaker te 'upgraden' naar een erkende, niet-bekostigde beroepsopleiding. Daarnaast behaalt de medewerker langs deze weg een erkende diploma of certificaten van een beroepsopleiding. Echter, bij puur financieel bejag blijkt men soms blind te zijn voor onder meer de voorwaarde die geldt ten aanzien van de omvang van het onderwijsprogramma. Een tendens dat ook door de belastingdienst is gesignaleerd. Kortom, de WVA biedt werkgevers de mogelijkheid om in het kader van de scholing van de werknemers een aanzienlijke besparing op de (loon)kosten te realiseren. Het risico bestaat echter dat deze besparing omslaat in een kostenpost. Om dit te voorkomen geldt een oud Nederlands gezegde: bezint eer gij begint!

Mr. A.A. (Antoine) Roes

Auteur is als loonheffingenadviseur werkzaam binnen de Gezondheidszorggroep van PwC/Human Resource Services

Dit artikel werd in samenwerking met de expertgroep Belastingen geschreven.