

KINDEROPVANG OP DE SCHOP



De nieuwe Wet Kinderopvang brengt vanaf 2005 veel wijzigingen met zich mee, waardoor u (opnieuw) moet overwegen of een kinderopvangvergoeding verstandig is. Soms zijn er alternatieven die voor zowel de werkgever, de werknemer of de dga gunstiger uitpakken. Deze brochure van uw adviseur zet de belangrijkste gevolgen en mogelijkheden voor u op een rij.

KINDEROPVANG OP DE SCHOP

Aandachtspunten en tips voor MKB-ondernemers

De Wet Kinderopvang is aangenomen, waardoor de regelingen voor kinderopvang per 1 januari 2005 ingrijpend wijzigen. In deze brochure leest u wat de gevolgen van de nieuwe wet zijn en op welke gebieden u het beste (snel) actie kunt ondernemen. Als werkgever met een eigen vennootschap, maar ook als directeur-groootaandeelhouder (dga).

INHOUD	Pagina
Nieuwe Wet Kinderopvang	3
Bijdrage werkgever / eigen vennootschap	3
Bemiddelingskosten	3
Bijdrage overheid	3
Reguliere bijdrage	4
Compensatieregeling	4
Actie- en aandachtspunten	4
Geen werkgeversvergoeding mogelijk voordeliger	5
Hogere overheidsbijdrage tweede en volgende kinderen	6
Overeenkomsten met kindercentra	6
Administratieve aspecten	7
Tot slot	7

Nieuwe Wet Kinderopvang



Uitgangspunt in de nieuwe wet is dat de kinderopvang een zaak is van ouders, overheid én werkgevers. In beginsel draagt ieder van deze partijen bij in de kosten van de kinderopvang.

Bijdrage werkgever / eigen vennootschap

U bent niet verplicht om bij te dragen in de kosten van kinderopvang. Wel veronderstelt de wet dat ouders en werkgevers met elkaar afspraken maken over de werkgeversbijdrage. In veel CAO's zijn hier overigens al afspraken over gemaakt. Als werkgever kunt u in principe een gedeelte van de kosten van kinderopvang belastingvrij aan de werknemer vergoeden. Betaalt de werkgever van de partner van de werknemer niets of minder dan een gedeelte, dan mag u de kosten tot een gedeelte belastingvrij vergoeden.

Bemiddelingskosten

De bemiddelingskosten die u als werkgever in 2004 geheel belastingvrij heeft betaald, zijn met ingang van 2005 deels belast. Werkzaamheden door intermediairs/bemiddelingsbureaus ten behoeve van de werkgever zijn onbelast, werkzaamheden ten behoeve van de werknemer zijn belast en leveren een bijtelling bij het loon op.

Bijdrage overheid

De (onbelaste) bijdrage van de overheid bedraagt een percentage van de kosten voor kinderopvang en wordt maandelijks uitbetaald door de Belastingdienst. Ouders komen in principe alleen in aanmerking voor een bijdrage van de overheid indien zij beiden werkzaam zijn.

Let op !

Als werknemers hun aanvraag voor een overheidsbijdrage ná 30 november 2004 hebben ingediend, dan ontvangen zij wel de overheidsbijdrage waar zij recht op hebben, maar deze wordt dan niet met ingang van januari 2005 uitbetaald. Werknemers kunnen de overheidsbijdrage ook na afloop van het jaar aanvragen, met als voordeel dat de definitieve gegevens dan beschikbaar zijn en er geen herberekening nodig is. Bij aanvraag voorafgaand of tijdens het betreffende jaar wordt immers uitgegaan van geschatte gegevens. Voor de aanvraag zijn gegevens van de werkgever/eigen vennootschap nodig, namelijk: of en zo ja hoeveel de werkgever bijdraagt.

Reguliere bijdrage

De overheidsbijdrage kan uit twee bestanddelen bestaan: de reguliere bijdrage en de (gedeeltelijke) compensatieregeling. De reguliere overheidsbijdrage varieert van 1,8% (bij een gezamenlijk inkomen van € 71.882 of meer) tot maximaal 63,2% (bij een gezamenlijk inkomen van € 16.000 of minder) van de kosten.

Compensatieregeling

De werknemer of dga heeft recht op de compensatieregeling als de (gezamenlijke) werkgevers -waaronder dus ook de eigen vennootschap van de dga- niet of minder dan eenderde deel van de kosten van kinderopvang vergoeden. Daarnaast springt de overheid ook bij als het om een éénoudergezin gaat, of als één van de ouders een (IB-)onderneming drijft. De werknemer (of dga) kan dan een extra overheidsbijdrage krijgen van eenzesde van de kosten.

De hoogte van de bijdragen van de overheid is vooral afhankelijk van het gezamenlijke belastbare jaarinkomen van de ouders, het aantal uren opvang en het uurtarief van de opvang. Het uurtarief is gekoppeld aan een maximum. Voor 2005 is dit € 5,68 voor gewone kinderopvang (dagopvang) en € 6,13 voor buitenschoolse opvang.

Hoogte compensatieregeling

De compensatieregeling wordt gefaseerd teruggebracht van een regeling voor (vrijwel) alle inkomens naar een regeling voor een gezin met een jaarinkomen tot circa € 45.000 in 2009. Voor 2005 geldt dat de bijdrage voor het eerste kind varieert van nihil (bij een inkomen van € 79.069 en

hoger) tot 96,5% (bij een inkomen tot € 16.000) van de ontbrekende werkgeversbijdrage. Voor een tweede en volgend kind is de bijdrage minimaal 45,0% en eveneens maximaal 96,5%.

Actie- en aandachtspunten

De belangrijkste vraag die u zich moet stellen is of u onder de nieuwe regeling een kinderopvangvergoeding wenst te betalen en zo ja: hoe hoog deze vergoeding zal zijn. De hoofdregel is dat u maximaal eenzesde van de totale kosten onbelast kunt vergoeden. Beide werkgevers kunnen gezamenlijk een maximale onbelaste vergoeding geven van eenderde van de kinderopvangkosten. De hoogte van de overheidsbijdrage is vooral afhankelijk van het belastbare jaarinkomen van de ouders, het aantal kinderen dat wordt opgevangen en de hoogte van de werkgeversbijdrage.

Als werkgever moet u de volgende afweging maken.

Wilt u:

- Een kinderopvangvergoeding (blijven) betalen?
- Dit eventueel kostenneutraal doen? (in ruil voor de kinderopvangvergoeding doet de werknemer afstand van bijvoorbeeld brutoloon).
- Een eventuele ontbrekende bijdrage van de werkgever van de partner aanvullend vergoeden?

Als werknemer/dga moet u de volgende stappen ondernemen:

- Aanvragen van de overheidsbijdrage(n).
- Bij de aanvraag vermelden hoe hoog de werkgeversbijdrage(n) zijn.

Geen werkgeversvergoeding mogelijk voordeliger !

Als u geen kinderopvangvergoeding aan de werknemer betaalt, wordt dit gecompenseerd door de overheid. Uit cijfers blijkt nu dat als de werkgever de kinderopvangvergoeding achterwege laat en deze geheel of gedeeltelijk onder een andere noemer aan de werknemer uitbetaalt, dit door deze compensatie vaak voordeliger is. Het is op voorhand moeilijk om aan te geven voor welke concrete situaties een kinderopvangvergoeding wel of niet voordelig uitpakt. Eén en ander is namelijk sterk afhankelijk van de persoonlijke (financiële) situatie van de werknemer.

Kinderopvangvergoeding misschien ongunstig voor werknemers

Grofweg geldt echter dat als het om één kind gaat en het gezinsinkomen is lager dan €45.000, het voor u als werkgever niet zinvol is om een kinderopvangvergoeding te betalen. Dit geldt nog sterker wanneer u zou kiezen voor een kostenneutrale regeling (in ruil voor kinderopvangvergoeding doet de werknemer afstand van brutotoon). Een paar voorbeelden:

Voorbeeld 1: belastbaar gezinsinkomen van €30.000

Gezin A heeft een belastbaar gezinsinkomen van € 30.000 per jaar. De kinderopvangkosten voor het enige kind bedragen op jaarbasis € 6.000. De werkgever is bereid om de werknemer een kinderopvangvergoeding van eenzesde deel van de kosten te betalen. Dit resulteert derhalve in een onbelaste vergoeding van € 1.000.

De werkgever kan er echter ook voor kiezen om in 2005 geen kinderopvangvergoeding meer uit te betalen, maar de werknemer bijvoorbeeld een extra belaste uitkering te geven van € 750. Voor de werknemer resteert dan een nettovergoeding van ongeveer € 435. Omdat de werkgever geen kinderopvangvergoeding betaalt, ontvangt de werknemer een extra bijdrage van de overheid ter grootte van 82,3% van € 1.000, derhalve € 823.

Kortom; in plaats van € 1.000 ontvangt de werknemer in totaal € 1.258. Daarnaast is sprake van een kostenbesparing voor de werkgever.

Voorbeeld 2: belastbaar gezinsinkomen van €75.000

Gezin B heeft een belastbaar gezinsinkomen van € 75.000 per jaar. De kinderopvangkosten voor het enige kind bedragen op jaarbasis € 6.000 en de werkgever is bereid om een kinderopvangvergoeding van eenzesde deel van de kosten te betalen. Dit resulteert derhalve in een onbelaste vergoeding van € 1.000.

Indien de werkgever er voor kiest om in 2005 geen kinderopvangvergoeding meer uit te betalen, maar de werknemer bijvoorbeeld een extra belaste uitkering te geven van € 750, dan resteert voor de werknemer een netto vergoeding van ongeveer € 360. Omdat de werkgever geen kinderopvangvergoeding betaalt, ontvangt de werknemer een extra bijdrage van de overheid ter grootte van 7,3% van € 1.000, derhalve € 73.

Kortom; in plaats van € 1.000 ontvangt de werknemer in totaal € 433. Gelet op de hoogte van het gezinsinkomen ontvangt deze werknemer een lagere compensatie

van de overheid en pakt een werkgeversbijdrage voor hem dus wel voordeliger uit.

Hogere overheidsbijdrage tweede en volgende kinderen

De extra overheidsbijdrage is voor eventuele volgende kinderen aanzienlijk hoger dan voor het eerste kind. Van belang hierbij is het volgende: het is mogelijk om in een regeling van de werkgever onderscheid te maken tussen een vergoeding voor het eerste kind en eventuele volgende kinderen. Het 'eerste' kind is het kind waarvoor het grootste aantal uren kinderopvang wordt genoten. De leeftijd is dus niet van belang.

Maak onderscheid tussen vergoedingen voor het eerste en volgende kinderen

Afhankelijk van de hoogte van het belastbare gezinsinkomen (globaal komt dat neer op de hoogte van de salarissen en de in aftrek te brengen hypotheekrente), zou u alleen voor het eerste kind een vergoeding kunnen betalen en niet voor de eventuele volgende kinderen. Bij 'normale' werknemers (niet zijnde dga's) geldt dan wel als randvoorwaarde dat u een aanvullende kinderopvangvergoeding onder een andere noemer uitbetaalt.

Voorbeeld: dga met twee kinderen

Stel, een directeur-grotaandeelhouder heeft twee kinderen waarvoor hij of zij gebruik maakt van kinderopvang. De kosten bedragen € 600 per kind per maand. Het belastbare gezinsinkomen bedraagt € 50.000.

In dit voorbeeld kijken we alleen naar het tweede kind. Indien de werkgever/vennootschap de toegestane onbelaste vergoeding betaalt van eenzijdig van de kosten van € 600, resulteert dit in een nettokostenpost van € 549 (rekening houdende met de vennootschapsbelasting en de aanmerkelijkbelang-last). Indien voor het tweede kind echter geen vergoeding wordt betaald door de werkgever/vennootschap, zal hiervoor een extra overheidsbijdrage worden ontvangen van 69,7% (van eenzijdig van de kosten). De netto kinderopvangkosten voor dit tweede kind zullen dan nog slechts € 531 bedragen.

Op jaarbasis gaat het dan om een voordeel van € 216. Bij een lager belastbaar gezinsinkomen zal dit voordeel nog meer oplopen.

Overeenkomsten met kindercentra

In de nieuwe situatie kiezen ouders zelf een kindercentrum of gastouderbureau, sluiten daarmee een overeenkomst en betalen eveneens zelf de factuur. Vóór 2005 sloot de werkgever/eigen vennootschap vaak direct, of via een intermediair een overeenkomst met het kindercentrum.

Is de huidige kinderopvangovereenkomst gesloten door een andere partij dan de ouders, dan:

- Moet de werkgever of het bemiddelingsbureau deze overeenkomst opzeggen. Hierbij dient u rekening te houden met de geldende opzegtermijn.
- Moeten de ouders vervolgens een nieuwe overeenkomst aangaan.

Administratieve aspecten

Indien u als werkgever besluit om ook onder de nieuwe wettelijke regeling kinderopvangvergoedingen te blijven betalen, moet u de huidige kinderopvangregelingen volledig vernieuwen.

In deze nieuwe regelingen moet u in elk geval vastleggen:

- Hoe hoog de werkgeversbijdrage zal zijn.
- Of u een aanvullende bijdrage betaalt (bij het ontbreken van een bijdrage van de werkgever van de partner).
- Of de werkgeversbijdrage eventueel kostenneutraal zal zijn en zo ja: op welke wijze dit wordt uitgevoerd en wat de gevolgen voor de werknemer zijn.
- Dat de werknemers verplicht zijn een kopie van het bewijs van registratie van de kinderopvanginstelling bij de werkgever in te leveren.
- Dat de werknemers bovendien de originele kinderopvangfacturen, een kopie van de jaaropgave van de kinderopvanginstelling en een kopie van de overeenkomst tussen de ouder en de kinderopvanginstelling aan de werkgever moeten overhandigen.
- Indien sprake is van een aanvullende werkgeversbijdrage, dat de werknemers een verklaring moeten overleggen waarin staat dat de partner geen, dan wel een lagere vergoeding dan een zesde van de kosten ontvangt.

Tot slot

De nieuwe Wet Kinderopvang kan grote gevolgen hebben voor de netto-lasten van uzelf en uw werknemers. Vooral de ouders/dga's met een hoger gezamenlijk inkomen, gaan er op achteruit. Dit geldt des te meer als de compensatieregeling van de overheid voor deze groep wordt afgeschaft. Zo lang die extra compensatie nog door de overheid wordt verstrekt, doet de dga er verstandig aan om te bekijken of het wel zinvol is als de vennootschap de kosten van de kinderopvang deels voor haar rekening neemt.

Hetzelfde geldt voor grote groepen 'normale' werknemers, zeker als de werkgever de eventueel voor kinderopvang gereserveerde vergoeding onder een andere noemer aan de werknemer uitbetaalt.

Uw adviseur kan voor u berekenen of een kinderopvangregeling voor uw werknemers vanaf 2005 voordelig is. Ook voor overige vragen over de nieuwe Wet Kinderopvang, zoals aanpassen van bestaande regelingen, kunt u uiteraard bij hem of haar terecht.

