

College voor Arbeidszaken  
Kamer Gesubsidieerde Arbeid



Vereniging van  
Nederlandse Gemeenten

**Brief aan de leden**  
**T.a.v. het college en de raad**

**Informatiecentrum tel.**  
**(070) 373 8021**

**uw kenmerk**

**bijlage(n)**

**3**

**betreft**

**ons kenmerk**

**datum**

**Nieuwe regeling tegemoetkoming** **ECCVA/U200902445**

**17 november 2009**

**reiskosten woon-werkverkeer**

**CvA/LOGA 09/20**

**SW**

**Lbr. 09/130**

**Samenvatting**

Sociale partners binnen de Cao voor de Sociale Werkvoorziening (Cao Wsw) zijn een nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer overeengekomen. Met deze nieuwe regeling is uitvoering gegeven aan de afspraak die sociale partners hadden gemaakt in de Cao Wsw 2007-2010 om tot een nieuwe regeling te komen. De nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer gaat in per 1 januari 2010. In deze ledenbrief vindt u uitleg over deze nieuwe regeling.



## Aan de leden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

3

betreft

ons kenmerk

datum

Nieuwe regeling

ECCVA/U200902445

17 november 2009

tegemoetkoming reiskosten

CvA/LOGA 09/20

woon-werkverkeer SW

Lbr. 09/130

Geacht college en gemeenteraad,

Sociale partners binnen de Cao voor de Sociale Werkvoorziening (Cao Wsw) zijn een nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer overeengekomen. Met deze nieuwe regeling is uitvoering gegeven aan de afspraak die sociale partners hadden gemaakt in de Cao Wsw 2007-2010 om tot een nieuwe regeling te komen. De nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer gaat in per 1 januari 2010. In deze ledenbrief vindt u uitleg over deze nieuwe regeling.

### Historie

In de Cao Wsw 2007-2010 onderkenden sociale partners al dat de huidige reiskostenregeling als gevolg van invoering van een nieuwe openbaar vervoerregeling moeilijk uitvoerbaar en administratief bewerkelijk is. Daarom spraken partijen af een nieuwe reiskostenregeling in te voeren waarbij de volgende uitgangspunten gelden:

- De regeling moet goed uitvoerbaar zijn door de Sw-bedrijven.
- Er wordt een regeling ontwikkeld op grond van vergoeding per kilometer waarbij zoveel mogelijk aansluiting wordt gezocht bij de systematiek in relevante sectoren.
- De nieuwe regeling moet passen binnen de fiscale regelgeving rondom vergoedingen woon-werkverkeer.
- De nieuwe regeling moet zodanig zijn ingericht dat deze passend is voor bedrijven die collectief vervoer willen aanbieden.
- Macro gezien wordt er door de werkgevers een vergelijkbaar bedrag aan reiskosten betaald.

Het afgelopen jaar hebben sociale partners in samenwerking met het bureau Altersum onderzoek gedaan waarbij de minpunten van de huidige regeling en bovenstaande uitgangspunten nauwkeurig bekeken zijn. Uiteindelijk hebben sociale partners een nieuwe regeling ontworpen die tegemoetkomt aan alle vijf bovenstaande uitgangspunten.

### **Inhoud nieuwe regeling**

De nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer valt uiteen in twee delen. Namelijk de regeling voor

1. werknemers die gebruik maken van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening (ook wel collectief vervoer genoemd) en
2. werknemers die zelf hun vervoer naar het werk regelen (ook wel individueel vervoer genoemd).

Hieronder vindt u voor beide groepen uitleg over de nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.

#### **1. Nieuwe regeling voor werknemers die gebruik maken van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening**

De nieuwe regeling voor werknemers die gebruik maken van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening is niet veel anders dan de huidige regeling. Net als in de huidige regeling:

- is een eigen bijdrage verschuldigd van € 25 netto per maand. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt deze eigen bijdrage berekend naar rato van het aantal dagen per week dat hij gebruik maakt van de vervoersvoorziening.
- wordt de eigen bijdrage ingehouden op het maandinkomen van de werknemer.

Nieuw is echter dat de eigen bijdrage van € 25 netto per maand wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhogingen, zoals deze in de sector worden overeengekomen.

Dit onderdeel van de nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer is vastgelegd in artikel 38a van de Cao Wsw (zie bijlage 1).

Werknemers die gebruik maken van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening krijgen geen recht op de kilometervergoeding, "het bedrag van 2010" of de overgangsregeling en hebben ook niet de mogelijkheid tot fiscaal aantrekkelijke uitruil, zoals werknemers die individueel vervoer kennen wel hebben (zie onderdeel 2).

#### **2. Nieuwe regeling voor werknemers die zelf hun vervoer naar het werk regelen**

De nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer voor werknemers die zelf hun vervoer naar het werk regelen is heel anders dan de huidige regeling. De nieuwe regeling kent voor deze werknemers de volgende onderdelen:

- A. Kilometervergoeding vanaf 6 kilometer enkele reisafstand
- B. "Het bedrag van 2010": een maandelijkse tegemoetkoming van € 7,50 per maand
- C. De mogelijkheid om gebruik te maken van fiscaal vriendelijke uitrui
- D. Overgangsregeling

Hieronder wordt uitleg gegeven over elk onderdeel.

**A. Kilometervergoeding vanaf 6 kilometer enkele reisafstand**

Dit onderdeel van de nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer is vastgelegd in artikel 38 van de Cao Wsw (zie bijlage 1).

*Hoogte vergoeding*

De nieuwe regeling biedt een kilometervergoeding als de enkele reisafstand 6 kilometer of groter is, met een maximale enkele reisafstand van 30 kilometer. Bij een enkele reisafstand groter of gelijk aan 6 kilometer geldt vanaf de eerste kilometer een vergoeding van € 0,10 per kilometer. Zo krijgt bijvoorbeeld een werknemer die een enkele reisafstand van 7,0 kilometer kent over alle 7 kilometers een kilometervergoeding. Een werknemer die 32 kilometer van zijn standplaats af woont, krijgt een kilometervergoeding over 30 kilometer.

Bij het bepalen van het recht op de kilometervergoeding maakt het niet uit wat de deeltijdfactor van de werknemer is. Bij het berekenen van de hoogte van de vergoeding is het aantal dagen per week dat de werknemer naar en van zijn werk reist bepalend.

Werknemers die een enkele reisafstand hebben van minder dan 6 kilometer krijgen dus geen kilometervergoeding. Hier tegenover staat dat de eigen bijdrage van € 25,- per maand is afgeschaft en dat "het bedrag van 2010" is ingevoerd (zie onderdeel B). Dat betekent dat de inkomenseffecten van werknemers beperkt zijn. Voor zover dat niet het geval is zijn sociale partners een overgangsregeling overeen gekomen, zie onderdeel D.

*Kilometers vaststellen*

De nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer gaat niet meer uit van de kosten van het openbaar vervoer, maar van het aantal kilometers van de gebruikelijke route van het woonadres van de werknemer naar zijn standplaats.

Bij het vaststellen van de meest gebruikelijke route dient u de ANWB-routeplanner te hanteren waarbij u op basis van de volledige postcodes van het woonadres en de standplaats van de werknemer de snelste route laat berekenen. Met de meest gebruikelijke route wordt dus de snelste route op basis van de ANWB-routeplanner bedoeld, tenzij toepassing van deze regel leidt tot een onredelijke uitkomst.

In dat laatste geval kunt u bij het vaststellen van het aantal kilometers van woonadres tot standplaats op verzoek van de werknemer afwijken van de snelste route.

Bij het berekenen van de enkele reisafstand tussen het woonadres en de standplaats van de werknemer dient u af te ronden op hele kilometers. Daarbij dient u 0,4 of lager naar beneden af te ronden en 0,5 of hoger naar boven. Omdat

- er recht is op de kilometervergoeding als de werknemer 6 kilometer of meer van de standplaats woont en
- de ANWB-routeplanner de afstand weergeeft met één cijfer achter de komma

is de kleinst mogelijke afstand woon-werkverkeer waarvoor een kilometervergoeding geldt 5,5 kilometer.

#### *Vaste reiskostenvergoeding*

Om (grote) fluctuaties in de maandelijkse tegemoetkoming te voorkomen en voor een gemakkelijke uitvoering dient u bij het berekenen en uitbetalen van de tegemoetkoming woon-werkverkeer zoveel als mogelijk gebruik te maken van één van de twee door de belastingdienst fiscaal toegestane methodes voor de vaste reiskostenvergoeding.

Uitleg over deze twee methoden is te vinden in het Handboek Loonheffingen van de belastingdienst. Voor de volledigheid is de desbetreffende passage uit het Handboek Loonheffingen 2009 opgenomen in bijlage 3. Mogelijk veranderen deze methoden of de daarbij horende uitvoeringsregels met voorschriften over bijvoorbeeld langdurige ziekte, wijziging van standplaats (bijvoorbeeld bij detachering) en wijziging van de omvang van de formele arbeidsduur per 2010. Het is dus noodzakelijk dat u het Handboek Loonheffingen elk jaar raadpleegt voordat u overgaat tot uitbetaling van de vaste reiskostenvergoeding.

Wanneer in uitzonderlijke gevallen toepassing van één van de twee methodes van vaste reiskostenvergoeding niet mogelijk is, dan berekent u de tegemoetkoming woon-werkverkeer op basis van de werkelijk gemaakte kilometers door die per werkdag bij te houden.

#### *Speciale afspraken bij detachering en verhuizing*

Sociale partners hebben bij de berekening van de kilometervergoeding twee specifieke afspraken gemaakt. Die gaan over de situatie als de werknemer gedetacheerd is en over de situatie dat de werknemer verhuist.

##### 1. Detachering

Detachering leidt er soms toe dat de werknemer verder moet reizen. Om mogelijke financiële drempels om mee te werken aan detachering weg te nemen is afgesproken dat de bovengrens van 30 kilometer in geval van detachering wordt losgelaten. Dus als een werknemer vanwege detachering een enkele reisafstand kent groter dan 30 kilometer wordt over alle kilometers de kilometervergoeding toegekend.

## 2. Verhuizing

Wanneer de werknemer door een verhuizing verder van de standplaats gaat wonen, leidt dit niet tot een hogere reiskostenvergoeding. In dat geval blijft de reiskostenvergoeding gebaseerd op de afstand tussen de standplaats en het oude woonadres van de werknemer.

Deze regel is niet van toepassing als de reisafstand toeneemt vanwege een noodzakelijke verhuizing in verband met begeleid wonen. Dan wordt wel een hogere reiskostenvergoeding toegepast, passend bij de afstand tussen de standplaats en het nieuwe woonadres van de werknemer.

Ook vóór de invoering van deze nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer kwam het voor dat werknemers verhuisden naar een plaats die verder af lag van de standplaats dan het oorspronkelijke woonadres. Op grond van het oude artikel 38, lid 5 kon u ervoor kiezen om de tegemoetkoming te blijven baseren op het oorspronkelijke woonadres. Met de invoering van deze nieuwe regeling komt hierin verandering in die zin dat de reisafstand verplicht gebaseerd blijft op dat oorspronkelijke woonadres.

### B. "Het bedrag van 2010": een maandelijkse tegemoetkoming van € 7,50 per maand

Dit onderdeel van de nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer is vastgelegd in artikel 38b van de Cao Wsw (zie bijlage 1).

Naast de kilometervergoeding introduceren sociale partners "het bedrag van 2010". Alle werknemers die geen gebruik maken van collectief vervoer ontvangen dit bedrag. Dus ook de werknemers die minder dan 6 kilometer van hun standplaats wonen en geen recht hebben op de vergoeding gebaseerd op kilometers. "Het bedrag van 2010" is een bruto bedrag en bedraagt in 2010 € 7,50 per maand voor een fulltimer. Een parttimer krijgt "het bedrag van 2010" naar rato. "Het bedrag van 2010" is dus niet afhankelijk van het aantal dagen dat een werknemer naar en van zijn werk reist, maar afhankelijk van de deeltijdfactor.

"Het bedrag van 2010" behoort niet tot het pensioengevend loon, maar hoort wel tot de grondslag van de vakantietoeslag.

"Het bedrag van 2010" wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhogingen, zoals deze in de sector worden overeengekomen.

### C. De mogelijkheid om gebruik te maken van fiscaal vriendelijke uitruil

Dit onderdeel van de nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer is vastgelegd in artikel 27a van de Cao Wsw (zie bijlage 1).

De belastingdienst stelt een bedrag per kilometer vast dat in het kader van woon-werkverkeer onbelast mag worden vergoed. Sociale partners hebben afgesproken de fiscale ruimte die ontstaat bij een kilometervergoeding lager dan € 0,19<sup>1</sup> per kilometer te benutten. Dit hebben ze afgesproken om de inkomensverschillen voor de werknemer te beperken en tegelijkertijd aan het uitgangspunt kostenneutraliteit op sectorniveau te voldoen. Hiertoe ruilt de werkgever op verzoek van de werknemer in de maand december de overeengekomen

- eindejaarsuitkering en
- loon in december ter grootte van het totaal in dat jaar uitbetaalde "bedragen van 2010"

uit met die fiscale ruimte.

Deze uitruilmogelijkheid geldt zowel voor werknemers die een kilometervergoeding krijgen, als voor werknemers die dat niet krijgen omdat ze een enkele reisafstand kennen van minder dan 6 kilometer.

Voorbeeld:

Een werknemer werkt 2 dagen per week en heeft een enkele reisafstand van 25 kilometer. Van de belastingdienst mag<sup>2</sup> de werkgever voor het hele jaar 85 dagen ( $2/5 \times 214$ ) x 50 kilometer x € 0,19 = € 807,50 onbelast vergoeden aan de werknemer.

De werkgever vergoedt echter geen € 0,19 maar € 0,10 per kilometer onbelast. In totaal dus 85 dagen ( $2/5 \times 214$ ) x 50 kilometer x € 0,10 = € 425,-

Hierdoor ontstaan ongebruikte fiscale ruimte van € 807,50 - € 425,- = € 382,50.

De werknemer heeft een eindejaarsuitkering van € 216,- en in totaal krijgt hij in dat jaar aan "het bedrag van 2010"  $2/5 \times 12 \times € 7,50 = € 36,-$ . Samen is dat € 252,-.

De werknemer kan van de € 382,50 aan ongebruikte fiscale ruimte € 252,- "verzilveren". Over deze € 252,- hoeft de werknemer dan geen loonbelasting te betalen, dus houdt hij er netto meer aan over.

De belastingdienst schrijft voor dat deze uitruil ook doorwerkt in andere regelingen. Dat wil zeggen dat deze uitruil ook moet doorwerken in bijvoorbeeld

- de pensioensopbouw,
- het recht op sociale zekerheidsuitkeringen en
- inkomensgerelateerde subsidies.

---

<sup>1</sup> Dit is het bedrag dat in 2009 voor woon-werkverkeer fiscaal onbelast toelaatbaar is.

<sup>2</sup> met toepassing van methode 2 voor de vaste kostenvergoeding, zie bijlage 3

Het is belangrijk om de werknemer te wijzen op de mogelijke gevolgen die de uitruil heeft voor deze andere regelingen. In het "formulier wijziging samenstelling overeengekomen beloning voor woon-werkverkeer" (zie bijlage 2) dat de werknemer in dient te vullen als hij gebruik wil maken van deze uitruilmogelijkheid verklaart de werknemer op te hoogte te zijn van deze mogelijke consequenties.

Nu heeft de staatssecretaris van Financiën met zijn besluit van 8 september 2008<sup>3</sup> bepaald dat de pensioengrondslag (onder voorwaarden) niet verlaagd hoeft te worden als er gebruik gemaakt wordt van de uitruil van ongebruikte fiscale ruimte. Voor de pensioenopbouw is het effect van de uitruil van fiscaal onbelast toelaatbare ruimte voor woon-werkverkeer nihil.

Wel is het, afhankelijk van de individuele situatie, mogelijk dat de grondslag voor sociale zekerheidsuitkeringen verlaagd wordt ten gevolge van de uitruil. Voor werknemers met een WIA- of WAO-uitkering kan uitruil dus nadelige gevolgen hebben. Daarentegen bestaat de kans dat de uitruil een positief effect heeft op inkomensgerelateerde subsidies zoals huur- of zorgtoeslag.

Sociale partners raden werknemers aan om gebruik te maken van de fiscaal vriendelijke uitruil. Maar dat is vanzelfsprekend een keuze van de werknemer zelf.

Overigens, bij het bepalen van de fiscale ruimte dient ook rekening gehouden te worden met de compensatiebedragen die aan sommige werknemers worden verstrekt binnen de overgangsregeling (zie onderdeel D hieronder). Omdat de compensatiebedragen onbelast zijn, nemen ze een deel van de uit te ruilen fiscale ruimte in. Voor werknemers die vallen onder de overgangsregeling is de uit te ruilen fiscale ruimte dus kleiner dan voor werknemers die daar niet onder vallen.

#### D. Overgangsregeling

Dit onderdeel van de nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer is vastgelegd in artikel 38c van de Cao Wsw (zie bijlage 1).

De systematiek van nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer is heel anders dan de systematiek van de huidige regeling. Maar sociale partners hebben de nieuwe regeling dusdanig vormgegeven dat de inkomenseffecten voor werknemers acceptabel zijn. Uitgerekend is dat zodra de OV-chipkaart is ingevoerd in de regio waar de werknemer werkt, de nieuwe regeling voor het grootste deel van de werknemers juist voordeliger is dan de huidige regeling.

Om nadelige inkomenseffecten van de invoering van de nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer voor werknemers te beperken in de periode totdat de werknemer

---

<sup>3</sup> CPP2008/1727M.



gebruik kan maken van de OV-chipkaart zijn sociale partners een overgangsregeling overeengekomen voor een klein aantal categorieën werknemers dat er substantieel op achteruit zou gaan. De overgangsregeling stopt op het moment dat de OV-chipkaart wordt ingevoerd in de regio waar de werknemer werkt<sup>4</sup>, maar stopt in ieder geval op 31 december 2011.

#### *Twee soorten compensatie*

Er bestaan twee mogelijke compensaties: een maandelijkse compensatie en een eenmalige compensatie. Beiden gelden voor werknemers die al op 31 december 2009 in dienst zijn en die dus de overgang van de oude regeling naar de nieuwe regeling meemaken. De genoemde compensatiebedragen gelden voor een werknemer die 5 dagen per week naar zijn werk reist. Voor een deeltijder geldt de maandelijkse compensatie naar rato van het aantal dagen per week (en dus niet de deeltijdfactor) dat hij naar de standplaats reist.

De compensatiebedragen zijn onbelast.

#### *Maandelijkse compensatie*

Bepaalde werknemers hebben recht op een maandelijkse compensatie. Dit zijn de werknemers die als zij met het openbaar vervoer zouden reizen

- een tweesterrenabonnement zouden hebben en die 4 of 5 kilometer van het werk af wonen,
- een driesterrenabonnement zouden hebben en die 11 of 12 kilometer van het werk af wonen of
- een viersterrenabonnement zouden hebben en die 19 kilometer van het werk af wonen.

De hoogte van de maandelijkse compensatie is weergegeven in onderstaande tabel.

Aantal sterren	Aantal kilometers	Maandelijkse compensatie
2	4	€ 18,85
2	5	€ 15,81
3	11	€ 7,89
3	12	€ 2,88
4	19	€ 3,66

Deze maandelijkse compensatie wordt ook verstrekt aan werknemers die in deze categorieën vallen maar niet met het openbaar vervoer naar het werk komen.

#### *Eenmalige compensatie*

Bepaalde werknemers krijgen recht op een eenmalige compensatie. Dit zijn de werknemers die als zij met het openbaar vervoer zouden reizen

---

<sup>4</sup> Dan is er immers geen relevante inkomensachteruitgang mee, dus ook geen noodzaak tot compensatie.

- een éénsterrenabonnement zouden hebben en de 1 kilometer van het werk af wonen,
- een tweesterrenabonnement zouden hebben en die 6 kilometer van het werk af wonen of
- een viersterrenabonnement zouden hebben en die 20 kilometer van het werk af wonen.

De hoogte van de eenmalige compensatie is weergegeven in onderstaande tabel.

Aantal sterren	Aantal kilometers	Eenmalige compensatie
1	1	€ 54,72
2	6	€ 23,28
4	20	€ 2,40

Partijen hebben deze eenmalige compensatie ingevoerd omdat deze groep werknemers er iets op achteruitgaan in vergelijking met de oude regeling zolang de werknemer nog geen gebruik kunnen maken van de OV-chipkaart. Maar om de administratieve lasten beperkt te houden is ervoor gekozen om deze kleine bedragen eenmalig in plaats van maandelijks uit te betalen.

Afgesproken is dat de eenmalige compensatie wordt uitbetaald in januari 2010. Als dit u niet lukt, dient u zo spoedig mogelijk na januari 2010 over te gaan tot uitbetaling van deze eenmalige compensatie.

#### **Administratieve lasten**

De nieuwe regeling is makkelijker uitvoerbaar dan de oude regeling. Dit komt vooral doordat de nieuwe regeling geheel losstaat van de prijsontwikkelingen in het openbaar vervoer. De overgang van de huidige regeling (verlonen op basis van openbaar vervoer) naar de nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer (verlonen op basis van kilometers woon-werkverkeer) betekent voor SW-bedrijven wel extra werk. Ook de tijdelijke overgangsregeling brengt extra uitvoeringslasten met zich mee. Maar deze extra uitvoeringslasten zijn dus van tijdelijke aard.

#### **Informatie voor werknemers**

Sociale partners maken een folder voor werknemers waarin de nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer wordt uitgelegd. Deze folder wordt begin januari naar Sw-bedrijven gestuurd met het verzoek deze te verspreiden onder de werknemers. Het mooiste is als de werknemers deze folder hebben op het moment zij hun loonstrookje van januari krijgen. De folder verklaart immers veel vragen die mogelijk opkomen als werknemers hun loonstrookje zien.

#### **Meer informatie**

Voor de praktische uitvoering van deze regeling adviseren wij u ook het Handboek Loonheffingen te raadplegen. Dit handboek is te vinden op de website van de belastingdienst.

### **Inwerkingtreding**

De nieuwe regeling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer gaat per 1 januari 2010 in. In bijlage 1 treft u de Cao-tekst die per 1 januari 2010 van kracht wordt. De artikelen 38 tot en met 38c vervangen het huidige artikel 38. Daarnaast wordt artikel 27a geïntroduceerd in de Cao.

### **Bijlagen**


Bijlage 1: Cao-tekst.

Bijlage 2: Formulier "wijziging samenstelling overeengekomen beloning voor woon-werkverkeer".

Bijlage 3: Uitleg paragraaf 18.1.2 van het Handboek Loonheffingen 2009.

Hoogachtend,

College voor Arbeidszaken van de VNG  
Kamer Gesubsidieerde Arbeid

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Schirmbeck', written in a cursive style.

J. Schirmbeck,  
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.

## Artikel 38 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

- 1 De werknemer, met uitzondering van de werknemer die gebruik maakt van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening, die 6 kilometer of meer van de standplaats woont ontvangt maandelijks een tegemoetkoming in de reiskosten van € 0,10 per kilometer.
- 2 De tegemoetkoming in de reiskosten wordt verleend voor een reisafstand van ten hoogste 30 kilometer, te rekenen vanaf het woonadres van de werknemer tot de standplaats.
- 3 Berekening van de reisafstand vindt plaats op basis van de meest gebruikelijke route met toepassing van de ANWB-routeplanner.
- 4 Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt de tegemoetkoming in de reiskosten berekend naar rato van het aantal dagen per week dat hij naar de standplaats reist.
- 5 De tegemoetkoming in de reiskosten van de werknemer die door verhuizing een grotere reisafstand krijgt, blijft gebaseerd op de oorspronkelijke reisafstand tenzij het een noodzakelijke verhuizing betreft in verband met begeleid wonen.
- 6 Het vijfde lid is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die voor de inwerkingtreding van deze reiskostenregeling op 1 januari 2010 verhuisd is en waarvoor de werkgever na verhuizing uit is blijven gaan van de afstand tussen zijn oorspronkelijke woonplaats en zijn standplaats.
- 7 Bij detachering wordt de kilometergrens van 30 kilometer niet gehanteerd. De werknemer ontvangt een kilometervergoeding voor de reisafstand tussen het woonadres en de standplaats waar hij is gedetacheerd.

### Toelichting

#### Algemeen

In dit artikel wordt uitgegaan van hele kilometers. Bij het berekenen van de afstand en de hoogte van de vergoeding wordt afgerond op hele kilometers. 0,4 of lager wordt afgerond naar beneden, 0,5 of hoger wordt afgerond naar boven.

Bij het berekenen en uitbetalen van de tegemoetkoming woon-werkverkeer maakt de werkgever gebruik van één van de door de belastingdienst fiscaal toegestane methodes voor de vaste onbelaste reiskostenvergoeding. Hierbij horen uitvoeringsregels, waaronder voorschriften over:

- langdurige ziekte;
- wijziging van standplaats (bijvoorbeeld bij detachering), en
- wijziging van de omvang van de formele arbeidsduur.

Het hanteren van deze methodes voorkomt (grote) fluctuaties in de maandelijkse tegemoetkoming en bevordert een gemakkelijke uitvoering. Wanneer in uitzonderlijke gevallen toepassing van één van de methodes niet mogelijk is berekent de werkgever de tegemoetkoming woon-werkverkeer op basis van de werkelijk gemaakte kilometers door die per werkdag bij te houden.

#### Lid 3

Bij het vaststellen van de meest gebruikelijke route hanteert de werkgever de ANWB-routeplanner waarbij op basis van de volledige postcodes de snelste route berekend wordt. Met de meest gebruikelijke route wordt dus de snelste route op basis van de ANWB-routeplanner bedoeld, tenzij toepassing van deze regel leidt tot een onredelijke uitkomst. In dat laatste geval kan op verzoek van de werknemer worden afgeweken van de snelste route.

Met toepassing van het eerste lid is er recht op de tegemoetkoming als de werknemer 6 kilometer of meer van de standplaats woont. Aangezien de ANWB-routeplanner de afstand weergeeft met één cijfer achter de komma is de kleinst mogelijke afstand woon-werkverkeer waarvoor een tegemoetkoming geldt 5,5 kilometer.

#### Lid 5

Wanneer de werknemer door een verhuizing verder van de werkplek gaat wonen, leidt dit niet tot een hogere reiskostenvergoeding. In situatie dat de reisafstand toeneemt vanwege een noodzakelijke verhuizing in verband met begeleid wonen wordt wel een hogere reiskostenvergoeding toegepast.

#### Lid 6

Ook voor de invoering van deze tegemoetkoming woon-werkverkeer kwam het voor dat werknemers verhuisden naar een plaats die verder af lag dan de oorspronkelijke woonplaats. Op grond van het oude artikel 38 lid 5 kon de werkgever ervoor kiezen om de tegemoetkoming te blijven baseren op de oorspronkelijke woonplaats. Met de invoering van deze nieuwe regeling komt hierin geen verandering en blijft de reisafstand gebaseerd op die oorspronkelijke woonplaats.

#### Lid 7

Bij detachering komt het voor dat de werknemer verder moet reizen. Om mogelijke financiële drempels weg te nemen en de beweging van binnen naar buiten te bevorderen is in dit lid neergelegd dat de bovengrens van 30 kilometer losgelaten wordt.

#### Artikel 38a Eigen bijdrage bij een ter beschikking gestelde vervoersvoorziening

- 1 De werknemer die gebruik maakt van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening is een eigen bijdrage verschuldigd van € 25 netto per maand. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt de eigen bijdrage berekend naar rato van het aantal dagen per week dat hij gebruik maakt van de vervoersvoorziening.
- 2 De eigen bijdrage wordt ingehouden op het maandinkomen van de werknemer.
- 3 De eigen bijdrage wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhogingen, zoals deze in de sector worden overeengekomen.

#### Artikel 38b Het bedrag van 2010

- 1 De werknemer, met uitzondering van de werknemer die gebruik maakt van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening, ontvangt maandelijks een tegemoetkoming van € 7,50. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt deze tegemoetkoming vastgesteld naar rato van zijn formele arbeidsduur.
- 2 Het bedrag van 2010 wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhogingen, zoals deze in de sector worden overeengekomen.
- 3 De tegemoetkoming genoemd in het eerste lid maakt geen onderdeel uit van het pensioengevend loon, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, van het Pensioenreglement SW.

#### Toelichting

Het bedrag van 2010 is een bruto tegemoetkoming. Met toepassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag maakt het bedrag van 2010 deel uit van de grondslag van de vakantietoeslag.

#### Artikel 38c Overgangsregeling

1. De werknemer die op 4 of 5 kilometer van zijn standplaats woont en op basis van openbaar vervoer een tweesterren abonnement nodig zou hebben en de werknemer die op 11 of 12 kilometer woont van zijn standplaats en op basis van openbaar vervoer een driesterren abonnement nodig zou hebben en de werknemer die op 19 kilometer van zijn standplaats woont en op basis van openbaar vervoer een viersterren abonnement nodig zou hebben, heeft recht op een maandelijkse compensatie.

2. Onderstaande tabel geeft het bedrag aan dat de in lid 1 bedoelde werknemer maandelijks krijgt:

Aantal sterren	Aantal kilometers	Maandelijkse compensatie
2	4	€ 18,85
2	5	€ 15,81
3	11	€ 7,89
3	12	€ 2,88
4	19	€ 3,66

3. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt de hoogte van de maandelijkse compensatie berekend naar rato van het aantal dagen per week dat hij naar de standplaats reist.

4. De overgangsregeling vindt geen toepassing in de regio's waarin reeds voor 1 januari 2010 de OV-chipkaart is ingevoerd en stopt in de andere regio's op de datum van invoering van de OV-chipkaart doch uiterlijk 31 december 2011.

5. De werknemer die op 1 kilometer van zijn standplaats woont en op basis van openbaar vervoer een éénsterren abonnement nodig zou hebben en de werknemer die op 6 kilometer van zijn standplaats woont en op basis van openbaar vervoer een tweesterren abonnement nodig zou hebben en de werknemer die op 20 kilometer van zijn standplaats woont en op basis van openbaar vervoer een viersterren abonnement nodig zou hebben, heeft recht op een eenmalige compensatie.

6. Onderstaande tabel geeft de hoogte van de in lid 5 bedoelde compensatie aan:

Aantal sterren	Aantal kilometers	Eenmalige compensatie
1	1	€ 54,72
2	6	€ 23,28
4	20	€ 2,40

7. De eenmalige compensatie wordt uitbetaald in januari 2010.

8. De in lid 1 en 5 genoemde compensatie komt alleen tot uitbetaling indien er daadwerkelijk sprake is van een toename van de kosten van de werknemer voor woon-werkverkeer ten opzichte van de compensatie die hij van zijn werkgever kreeg vóór invoering van de nieuwe regeling.

### **Toelichting**

#### **Algemeen**

Voor bepaalde categorieën werknemers is een overgangsregeling afgesproken. Dit zijn de werknemers die indien zij met OV zouden reizen een tweesterrenabonnement met 4 of 5 reiskilometers, een driesterrenabonnement met 11 of 12 reiskilometers of een viersterrenabonnement met 19 reiskilometers nodig zouden hebben. De hoogte van de maandelijkse compensatie is weergegeven in de tabel. De compensatie wordt dus ook versterkt aan medewerkers die in deze categorieën vallen maar niet met het OV naar het werk komen.

De compensatie wordt niet geïndexeerd. De compensatie komt te vervallen op het moment dat de OV-chipkaart wordt ingevoerd in de regio waar de werknemer werkzaam is. De compensatie eindigt uiterlijk 31 december 2011.

#### **Lid 5**

De hoogte van de eenmalige compensatie is gebaseerd op de extra kosten die de werknemer maandelijks maakt. Op het moment dat de OV-chipkaart in de regio waar de werknemer werkt wordt ingevoerd zullen deze extra kosten verdwijnen. Voor de eenduidigheid is er echter voor gekozen om de eenmalige compensatie te baseren op de maximale periode van het overgangsrecht: 24 maanden.

#### **Artikel 27a Uitrust tegen fiscale ruimte woon-werkverkeer**

De werkgever draagt er zorg voor dat de fiscale ruimte die ontstaat doordat de werkgever een lagere kilometervergoeding voor woon-werkverkeer verstrekt dan fiscaal onbelast toelaatbaar is, fiscaal aantrekkelijk kan worden benut. Hiertoe ruilt de werkgever op verzoek van de werknemer in de maand december de overeengekomen eindejaarsuitkering en loon ter grootte van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 38b, eerste lid, uit met die fiscale ruimte.

### **Toelichting**

Werknemers die gebruik maken van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening kennen geen fiscale ruimte. Vanwege fiscale regels mogen werkgevers hen geen onbelaste kilometervergoedingen geven, waardoor ook geen fiscale ruimte ontstaat. Zij kunnen daarom geen gebruik maken van deze uitrustmogelijkheid.

**Formulier wijziging samenstelling overeengekomen beloning voor woon-werkverkeer**

Ondergetekende,

Naam werknemer:

Burgerservicenummer werknemer:

- a. Geeft aan tot een aanvulling op zijn arbeidsovereenkomst te willen komen door gebruik te maken van artikel 27a van de Cao.
- b. Geeft door invulling, ondertekening en inlevering van dit formulier bij zijn werkgever aan dat hij in het jaar 20.. gebruik wil maken van de in artikel 27a van de Cao opgenomen mogelijkheid om zijn overeengekomen
  - eindejaarsuitkering van dat jaar en
  - loon van de maand december van dat jaar ter grootte van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 38b, die hij in dat jaar heeft ontvangenuit te ruilen.
- c. Verklaart akkoord te gaan met een verlaging van zijn eindejaarsuitkering en van zijn loon van de maand december ter grootte van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 38b, met een bedrag gelijk aan de fiscale ruimte van dat jaar, veroorzaakt doordat de werkgever de reisafstand voor het woon-werkverkeer minder vergoed heeft dan fiscaal maximaal onbelast toegestaan is.
- d. Verklaart akkoord te gaan dat de werkgever berekent welk bedrag op grond van de reisafstand voor het woon-werkverkeer uitgeruild kan worden. Dit bedrag wordt eerst uitgeruild met de eindejaarsuitkering. Voor zover nodig vervolgens met het loon van de maand december ter grootte van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 38b.
- e. Verklaart kennis te hebben genomen van de informatie in de folder van het TOSW over de werkwijze en gevolgen van de regeling voor de werknemer.
- f. Verklaart zich bewust te zijn van het feit dat er aan deze verlaging van zijn eindejaarsuitkering en van zijn loon van de maand december (negatieve of positieve) gevolgen kunnen zijn verbonden voor onder meer:
  - de pensioensopbouw,
  - recht op sociale zekerheidsuitkeringen,
  - inkomensgerelateerde subsidies,omdat deze verlaging tot een lagere of hogere berekeningsgrondslag kan leiden.

De werknemer heeft dit formulier ondertekend en vóór 15 november 20.. ingeleverd bij de werkgever. Daarmee komen werkgever en werknemer een aanpassing van de arbeidsovereenkomst overeen, zoals hierboven beschreven.

Datum:

Datum:

Handtekening werknemer

Handtekening werkgever

Bron: Handboek Loonheffingen 2009, Belastingdienst.

### 18.1.2 vaste vergoeding

U mag aan uw werknemer een vaste vergoeding geven voor woon-werkverkeer of andere zakelijke reizen die uw werknemer met een bepaalde vaste regelmaat maakt. Daarbij gelden dezelfde voorwaarden als voor andere vaste kostenvergoedingen (zie paragraaf 4.4).

De hoogte van de vaste vergoeding kunt u baseren op het aantal keren in een jaar dat uw werknemer zijn zakelijke trajecten vermoedelijk aflegt en de lengte van die trajecten. U moet de vergoeding aanpassen als de omstandigheden wijzigen, bijvoorbeeld als uw werknemer verhuist of op minder dagen gaat werken.

Er zijn ook twee praktische methodes om aan werknemers met een vaste arbeidsplaats een vaste onbelaste reiskostenvergoeding te geven.

#### Methode 1

Een werknemer heeft bij deze methode een vaste arbeidsplaats als hij in een jaar vermoedelijk in minstens 36 weken naar zijn arbeidsplaats reist. Voor de berekening van de vaste onbelaste vergoeding gaat u uit van 214 werkdagen in een jaar. Hierbij is al rekening gehouden met kortstondige afwezigheid wegens vakantie, ziekte en verlof. Als u aannemelijk kunt maken dat het aantal dagen van 214 beduidend hoger is (ten minste 25%), mag u uitgaan van het hogere aantal dagen.

Het aantal werkdagen vermenigvuldigt u met het totale aantal kilometers per dag. Het totale aantal kilometers voor een jaar vermenigvuldigt u met de onbelaste kilometervergoeding van maximaal € 0,19. Voor de vaste vergoeding per maand of per week deelt u de uitkomst door 12 of 52.

U moet deze regeling naar evenredigheid toepassen voor werknemers die maar een aantal dagen per week naar een vaste arbeidsplaats reizen, bijvoorbeeld door deeltijd.

U mag de vaste reiskostenvergoeding doorbetalen tijdens maximaal zes aaneensluitende weken waarin uw werknemer afwezig is. Als u langdurige afwezigheid van uw werknemer verwacht, mag u de vaste reiskostenvergoeding nog onbelast uitbetalen gedurende de lopende en de eerstvolgende kalendermaand. U mag de vaste onbelaste reiskostenvergoeding daarna pas weer uitbetalen vanaf de maand volgend op de maand waarin de werknemer weer gaat werken.

#### Voorbeeld

Een werknemer heeft griep en hij meldt zich ziek op 20 maart. Hij is net één week aan het werk, als hij op 5 april van de trap valt en zijn been breekt. Daardoor kan de werknemer vermoedelijk twee maanden zijn werk niet doen. Op 5 augustus is de werknemer hersteld en hervat hij zijn werkzaamheden.

Op 20 maart is in redelijkheid sprake van kortstondige afwezigheid; u mag de vaste reiskostenvergoeding onbelast doorbetalen. Op 5 april is in redelijkheid langdurige afwezigheid te voorzien. U mag dan de vaste reiskostenvergoeding over april en mei nog onbelast uitbetalen, maar daarna is tot en met augustus geen onbelaste vaste reiskostenvergoeding meer toegestaan. Pas met ingang van september kan de werknemer weer een onbelaste vaste reiskostenvergoeding krijgen.

#### Nacalculatie

Bij een enkelereisafstand naar een vaste arbeidsplaats van meer dan 75 kilometer is nacalculatie verplicht. Hierbij moet u vaststellen of de vaste kostenvergoeding overeenkomt met het werkelijke aantal woon-werkkilometers in het kalenderjaar maal maximaal € 0,19 per kilometer. Variabele kilometervergoedingen kunt u daarbij eventueel salderen (zie paragraaf 18.1.4). Een eventueel bovenmatig deel van de vergoeding moet u tot het loon rekenen of moet uw werknemer terugbetalen.

De nacalculatie doet u aan het einde van het kalenderjaar, of in het loontijdvak dat volgt op de maand waarin de dienstbetrekking eindigt, als dat tijdens het kalenderjaar gebeurt. Een vaste



kostenvergoeding met nacalculatie mag ook voor regelmatige reizen naar andere arbeidsplaatsen dan vaste arbeidsplaatsen.

#### Methode 2

Als uw werknemer niet altijd naar zijn vaste arbeidsplaats reist, mag u de vaste reiskostenvergoeding ook volgens een ruimere methode vaststellen. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- U geeft een onbelaste reiskostenvergoeding van maximaal € 0,19 per kilometer.
- U gaat uit van 214 werkdagen per kalenderjaar. Bij dit aantal is onder andere rekening gehouden met incidenteel thuiswerken, ziekte, vakantie, sabbatsverlof en zorgverlof.
- Uw werknemer reist op minstens 128 dagen per kalenderjaar naar de vaste arbeidsplaats. Hierdoor kan de werknemer tot twee dagen per week thuiswerken met behoud van de onbelaste reiskostenvergoeding. Het aantal reisdagen van 128 geldt vanaf 1 januari 2009.

In de volgende situaties moet u het aantal werkdagen (214) en reisdagen (128) naar evenredigheid toepassen:

- Uw werknemer werkt op minder dan vijf dagen per week.
- De dienstbetrekking begint of eindigt in de loop van het kalenderjaar.
- De reisafstand voor uw werknemer wijzigt door bijvoorbeeld een overplaatsing of verhuizing.
- U stopt met het geven van een vaste reiskostenvergoeding.

#### Voorbeeld 1

Uw werknemer werkt in 2009 op 2 dagen per week. De enkelereisafstand van zijn woning naar de vaste arbeidsplaats is 25 kilometer. De onbelaste vaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 85 dagen ( $2/5 \times 214$ ) x 50 kilometer x € 0,19 = € 807,50. Per maand kunt u uw werknemer voor deze reizen een onbelaste vergoeding betalen van € 67,29, als hij in 2009 op minstens 51 dagen ( $2/5 \times 128$ ) naar de vaste arbeidsplaats reist.

#### Voorbeeld 2

Uw werknemer werkt in 2009 op 5 dagen per week. De enkelereisafstand van zijn woning naar de vaste arbeidsplaats is 25 kilometer. De onbelaste vaste reiskostenvergoeding is dan voor het hele jaar maximaal 214 dagen x 50 kilometer x € 0,19 = € 2.033. Per maand is dat € 169.

Uw werknemer wordt op 15 juli 2009 langere tijd ziek. Per 1 september 2009 stopt u de vaste reiskostenvergoeding. Op 1 december 2009 gaat uw werknemer weer aan het werk en vanaf 1 december 2009 betaalt u de vergoeding weer. Volgens deze regeling moet uw werknemer voor de onbelaste vergoeding van € 169 per maand in de periode januari tot en met augustus 2009 op minstens 85 dagen ( $8/12 \times 128$  dagen) naar de vaste arbeidsplaats reizen en in december 2008 op minstens 10 dagen ( $1/12 \times 128$  dagen). Als uw werknemer hieraan niet voldoet, mag u maximaal € 0,19 per kilometer onbelast vergoeden over de werkelijk afgelegde woon-werkkilometers. Voor eventueel te veel gegeven onbelaste vergoedingen waarmee u rekening hebt gehouden bij de al ingediende aangiften loonheffingen, moet u correcties insturen.