

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



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

betreft
Werkkostenregeling

uw kenmerk

ons kenmerk
ECCVA/U201001313
CvA/LOGA 10/16
Lbr. 10/078

bijlage(n)

1

datum

20 juli 2010

Samenvatting

Per 1 januari 2011 wordt een nieuwe fiscale regeling ingevoerd: de werkkostenregeling. Deze werkkostenregeling vervangt het huidige systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen ingrijpend. Deze brief gaat vooral over hoe werkgevers lokaal om kunnen gaan met de werkkostenregeling.



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

Aan de leden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8020

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft
Werkkostenregeling

ons kenmerk
ECCVA/U201001313
CvA/LOGA 10/16
Lbr. 10/078

datum
20 juli 2010

Geacht college en gemeenteraad,

Per 1 januari 2011 wordt een nieuwe fiscale regeling ingevoerd: de werkkostenregeling. Deze werkkostenregeling vervangt het huidige systeem van vrije vergoedingen en verstrekkingen ingrijpend. Deze brief gaat vooral over hoe werkgevers lokaal om kunnen gaan met de werkkostenregeling.

Deze brief kent de volgende onderdelen:

1. Inhoud werkkostenregeling
2. Lokaal noodzakelijke stappen
3. Inwerkingtreding
4. De werkkostenregeling en medezeggenschap
5. De werkkostenregeling en de onkostenvergoeding van politieke ambtsdragers
6. De werkkostenregeling en de vrijwillige brandweer
7. Voorlichtingsbijeenkomsten voor gemeenten door de belastingdienst
8. Administratieve aanpassingen
9. Aandachtspunten

1. Inhoud werkkostenregeling

De werkkostenregeling wordt geïntroduceerd om de administratieve lastendruk van onder andere werkgevers te verlagen en vervangt het huidige systeem van onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. Hoofregel is dat alle vergoedingen en verstrekkingen die in het kader van de dienstbetrekking worden toegekend tot het loon van de medewerker worden gerekend. Daarmee zijn het belaste vergoedingen of verstrekkingen: de medewerker betaalt er loonbelasting over. Maar deze vergoedingen en verstrekkingen kunnen ook door de werkgever worden aangewezen als "eindheffingsbestanddelen". Dan betaalt niet de medewerker loonbelasting, maar de werkgever betaalt een eindheffing over deze eindheffingsbestanddelen naar een vast tarief van 80%.

Niet over alle vergoedingen en verstrekkingen is loonbelasting of eindheffing verschuldigd. De werkkostenregeling kent namelijk de volgende elementen:

- een forfaitair gedeelte op loonsomniveau,
- een aantal gerichte vrijstellingen en
- loon in natura met een nihilwaardering.

Ten slotte bestaan er ook zogenoemde "intermediaire vergoedingen". Deze vallen buiten de werkkostenregeling en mogen daarom onbelast worden vergoed. Meer informatie over al deze elementen vind u hieronder.

Forfait

Het wordt mogelijk om per werkgever een bedrag gelijk aan een vast percentage van de fiscale loonsom van actieve medewerkers (kolom 14 van de loonstaat, exclusief postactieven) onbelast te vergoeden en te verstrekken. Dit forfait is vastgesteld op 1,4% van de fiscale loonsom over een kalenderjaar. Het forfait geldt alleen voor de door de werkgever aangewezen vergoedingen en verstrekkingen. Dat betekent dat de werkgever over de feitelijk verstrekte aangewezen vergoedingen en verstrekkingen tot aan een bedrag van 1,4% van de loonsom geen eindheffing van 80% hoeft te betalen. Als het totaal aan feitelijk verstrekte aangewezen vergoedingen en verstrekkingen boven het bedrag van 1,4% van de loonsom uitkomt, dan is de werkgever over dat meerdere wel 80% aan eindheffing verschuldigd. Het forfait op loonsomniveau brengt met zich mee dat werkgevers de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen niet meer op het niveau van de individuele medewerker hoeven te toetsen. Er kan worden volstaan met verantwoording op werkgeversniveau.

Gerichte vrijstellingen

Binnen de werkkostenregeling bestaat een aantal gerichte vrijstellingen. Deze kunnen alleen onbelast vergoed of verstrekt worden als de werkgever deze gerichte vrijstellingen heeft aangewezen als eindheffingsbestanddelen. Deze gerichte vrijstellingen nemen geen forfaitaire ruimte in. Voor gemeenten zijn vooral de volgende gerichte vrijstellingen van belang:

- reiskosten, zowel zakelijke reiskosten als reiskosten voor het woon-werkverkeer,
- tijdelijke verblijfskosten,

- EVC-procedures,
- cursussen en dergelijke (waaronder outplacement),
- zakelijke verhuiskosten en
- studiekosten.

Dit betekent niet dat deze aangewezen gerichte vrijstellingen ongebreideld mogen worden vergoed of verstrekt. Voor sommige gerichte vrijstellingen hanteert de belastingdienst grenzen. Bij de gerichte vrijstelling "reiskostenvergoeding" bijvoorbeeld geldt als grens een vergoeding van € 0,19 per kilometer. Als de vergoeding of verstrekking hoger is dan de grens die bij de gerichte vrijstelling hoort, is een deel bovenmatig. De formele toelichting op de wijzigingen van de Wet op de loonbelasting 1964 geeft aan dat het mogelijk is om gerichte vrijstellingen voor een gedeelte aan te wijzen. Als de belastingdienst een grens stelt aan het niveau tot welke een bepaalde gerichte vrijstellingen geldt, kan de werkgever ervoor kiezen om de gerichte vrijstelling alleen tot die grens aan te wijzen.

Voorbeeld:

Een werkgever kent een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer van € 0,24 per kilometer. Als hij deze tot € 0,19 per kilometer (de grens die hoort bij deze gerichte vrijstelling) aanwijst als eindheffingsbestanddeel hoeft hij deze vergoeding van € 0,19 per kilometer niet tot het forfait te rekenen. Het deel dat de werkgever niet aanwijst, de € 0,05 per kilometer, hoort dan tot het loon van de medewerker waarover de medewerker belasting betaalt.

In de Wet op de loonbelasting 1964 zelf is de mogelijkheid tot het deels aanwijzen van gerichte vrijstellingen niet expliciet opgenomen. Mogelijk komt de wetgever op dat punt nog met verduidelijking in de wet zelf.

Loon in natura met een nihilwaardering

Binnen de werkkostenregeling geldt voor een aantal vormen van loon in natura een nihilwaardering. Feitelijk wordt er dus geen belasting geheven over deze elementen. De belastingdienst bepaalt welke elementen onder deze categorie valt. Het betreft onder andere

- voorzieningen op de werkplek zoals het gebruik van de vaste computer, het kopieerapparaat en de vaste telefoon,
- arbo-voorzieningen en
- consumpties op de werkplek die geen deel uitmaken van een maaltijd.

Ook voor mobiele telefoons en portable computers, zoals notebooks en laptops geldt een nihilwaardering, mits voldaan wordt aan de voorgeschreven mate van zakelijk gebruik (zie bijlage).

Intermediaire vergoedingen

Intermediaire vergoedingen vallen buiten de werkkostenregeling en mogen altijd en ongemaximeerd onbelast worden vergoed. Intermediaire vergoedingen zijn vergoedingen voor bedragen die een medewerker (vaak in opdracht van de werkgever) voorschiet, maar die voor rekening van de werkgever behoren te komen.

Doorgaans declareert de medewerker deze kosten bij de werkgever. Het gaat daarbij om zaken die het eigendom worden van de werkgever (al dan niet ter beschikking gesteld aan de medewerker) of kosten die specifiek samenhangen met de bedrijfsvoering en niet met het functioneren van de medewerker.

Voorbeeld intermediaire vergoeding

Een medewerker geeft een presentatie voor het werk op een externe locatie. Hij koopt hiervoor markeerstiften. De markeerstiften neemt hij na zijn presentatie mee terug naar het gemeentehuis. De vergoeding voor de markeerstiften is een intermediaire vergoeding.

De belastingdienst informeert

De werkkostenregeling, neergelegd in fiscale regelgeving, is een nieuwe regeling. Zoals dat voor alle ingrijpende nieuwe regelgeving geldt, is het zeker in het begin nog zoeken naar duidelijkheid over interpretatie. Daarnaast is de regelgeving nog niet compleet. Zo loopt op dit moment een consultatieronde waarin vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers hun visie op de conceptuitvoeringsregeling loonbelasting 2011 kunnen geven. De verwachting is dat de definitieve Uitvoeringsregeling half augustus wordt gepubliceerd.

Voor inhoudelijke vragen over de werkkostenregeling kunt u bij de belastingdienst terecht. Daarvoor kent de belastingdienst meerdere kanalen. Om werkgevers te informeren over de werkkostenregeling heeft de belastingdienst op zijn site een speciaal onderdeel ingericht. Die uitgebreide informatie is te vinden via www.belastingdienst.nl → Zakelijk → Personeel en loon → onder het kopje "Nieuw in 2010" staat "Werkkostenregeling: wat u moet weten". Deze site wordt regelmatig bijgewerkt. Zo zal dat ook gebeuren na publicatie van de Uitvoeringsregeling. Ook kunt u de belastingdienst vragen stellen via de Belastingtelefoon (telefoonnummer 0800-0543).

2. Lokaal noodzakelijke stappen

Omdat het pakket aan vergoedingen en verstrekkingen per gemeente enorm divers is, is het niet mogelijk om centraal afspraken te maken over de werkkostenregeling. Gemeenten hebben soms zeer uiteenlopende redenen om bepaalde vergoedingen en verstrekkingen te hanteren. Dat zal ook het geval zijn bij de keuze welke vergoedingen en verstrekkingen al dan niet als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen.

De onmogelijkheid om centrale afspraken te maken, betekent wel dat elke gemeente zelf aan de slag moet met de werkkostenregeling. Het CvA heeft daartoe in december 2009 al een stappenplan op www.vng.nl gezet. Kort gezegd komt het op de volgende stappen neer:

1. Het inzichtelijk maken van het eigen pakket aan vergoedingen en verstrekkingen.
2. Keuzes maken over welke vergoedingen en verstrekkingen de werkgever aanwijst als eindheffingsbestanddelen. Hierbij moet berekend worden wat de financiële last van het pakket aangewezen vergoedingen en verstrekkingen is.

3. Het feitelijk invoeren van de werkkostenregeling.

Al deze stappen vereisen samenwerking tussen verschillende onderdelen van de organisatie. Met name samenwerking tussen medewerkers van de afdeling P&O, van de financiële administratie en van de salarisadministratie.

Bij de analyse van de lokale gevolgen van de werkkostenregeling kan gebruik worden gemaakt van het overzicht van het ministerie van Financiën waarin van een groot aantal algemene vergoedingen en verstrekkingen is aangegeven hoe die onder de werkkostenregeling vallen. Dit overzicht is opgenomen in de bijlage. Van vergoedingen en verstrekkingen die niet op dit overzicht staan moeten werkgevers aan de hand van de Wet op de loonbelasting 1964 die per 2011 geldt of (straks) de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 bepalen of die onder het forfait of de gerichte vrijstellingen vallen, een nihilwaardering kennen of misschien helemaal buiten de werkkostenregeling blijven in de vorm van intermediaire kosten.

Op www.vng.nl vindt u daarnaast een overzicht van het CvA waaruit op te maken is op welke manier de vergoedingen en verstrekkingen uit de CAR-UWO onder de werkkostenregeling vallen. Werkgevers zijn vrij in hun besluit om deze vergoedingen en verstrekkingen uit de CAR-UWO lokaal al dan niet als eindheffingsbestanddelen aan te wijzen. De CAR-UWO geeft namelijk bruto aanspraken weer tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven. Het LOGA heeft, net als het georganiseerd overleg (GO) (zie paragraaf 4) geen rol bij het aanwijzen van vergoedingen of verstrekkingen. Het gaat immers om het uitvoering geven aan belastingregels en het is daardoor geen onderdeel van het arbeidsvoorwaardenoverleg.

3. Inwerkingtreding

De werkkostenregeling gaat in op 1 januari 2011. Maar er geldt een overgangstermijn waardoor individuele werkgevers ervoor kunnen kiezen om in 2011, 2012 en 2013 nog het huidige regime van vergoedingen en verstrekkingen toe te passen. Welke keuze de werkgever maakt (de werkkostenregeling of het huidige regime) moet duidelijk blijken uit de administratie. Het is niet nodig om die keuze expliciet bij de belastingdienst te melden.

De overgangstermijn is ingevoerd om werkgevers en bijvoorbeeld ook salarisadministratiekantoren de tijd te geven zich voor te bereiden op de nieuwe werkkostenregeling. Per 1 januari 2014 geldt de werkkostenregeling verplicht voor alle werkgevers.

Het is wellicht financieel interessant om al vóór 2014 over te stappen op de werkkostenregeling. Dat hangt af van het pakket aan vergoedingen en verstrekkingen van de eigen organisatie en de keuzes die de werkgever maakt in het aanwijzen van die vergoedingen en verstrekkingen. Ook de vergoedingen en verstrekkingen aan politieke ambtsdragers hebben invloed op deze (financiële) afweging (zie paragraaf 5). De uitkomst is niet op voorhand te geven. Als uw organisatie naast vergoedingen en verstrekkingen die onder de gerichte vrijstellingen vallen veel andere zaken vergoedt of verstrekt, dan biedt de werkkostenregeling weinig speelruimte.

Het is niet uitgesloten dat de fiscale lasten over de huidige vergoedingen en verstrekkingen hoger zijn dan eindheffing van 80% over het deel van hetzelfde pakket dat boven het forfait van 1,4% uitkomt. In dat geval loont een vroegtijdige overstap naar de werkkostenregeling. Het is met andere woorden de moeite van het uitzoeken waard.

4. De werkkostenregeling en medezeggenschap

De werkkostenregeling is een fiscale regeling die ingrijpt op het bruto/netto-traject van vergoedingen en verstrekkingen. De werkkostenregeling zegt niets over de arbeidsvoorwaarden zelf. Het toepassen van fiscale regelingen is geen gespreksonderwerp voor het GO. Daarom wordt het GO niet betrokken bij de vragen

- of een werkgever bepaalde vergoedingen of verstrekkingen al dan niet aanwijst als eindheffingsbestanddeel en
- per welke datum een organisatie overgaat op de werkkostenregeling.

Het is aan de werkgever om deze vragen te beantwoorden.

Ook heeft de ondernemingsraad (OR) op basis van de Wet op de Ondernemingsraden geen advies- of instemmingsrecht over invoering of toepassing van de werkkostenregeling. Natuurlijk geldt wel het overlegrecht; het onderwerp kan op de agenda van de overlegvergadering worden geplaatst met als doel dat de OR-bestuurder en ondernemingsraad informatie uitwisselen en elkaar meningen en argumenten vernemen.

De werkkostenregeling kan echter invloed hebben op lokale regelingen die met de OR of het GO zijn vastgesteld en waar arbeidsvoorwaardengeld mee is gemoeid. Het gaat dan met name om zogenaamde cafetariaregelingen. Die kunnen ook onder de werkkostenregeling bestaan: het blijft namelijk mogelijk om cafetariaregelingen vast te stellen waarbij belast loon ingeleverd wordt in ruil voor een voor de medewerker onbelaste vergoeding of verstrekking. Zo kan het woon-werkverkeer tot € 0,19 per kilometer onbelast vergoed worden onder gelijktijdige verlaging van de eindejaarsuitkering (mits aangewezen door de werkgever). Dit is onder andere relevant voor organisaties die de Cao Wsw hanteren. Het is daarbij belangrijk dat werkgevers zich realiseren dat de fiscale loonsom door deze uitruil lager wordt, en daarmee ook het nominale forfaitbedrag dat voor de werkkostenregeling beschikbaar is.

Het cafetariamodel levert een medewerker onder de werkkostenregeling, net als nu, alleen financieel voordeel op als de bron (geld of gekapitaliseerde vakantiedagen) wordt ingezet voor een doel dat voor de medewerker onbelast is. Bijvoorbeeld een fiets of een vergoeding van reiskosten. Onder de werkkostenregeling is dat alleen mogelijk als de werkgever de vergoeding of verstrekking heeft aangewezen, al dan niet gebruikmakend van een gerichte vrijstelling.

Is er sprake van een doel dat voor de medewerker belast is, dan heeft het cafetariamodel geen ander nut dan het bieden van een keuzemogelijkheid voor de medewerker om een netto bron om te zetten in een netto doel. Een medewerker koopt bijvoorbeeld een fiets met gekapitaliseerde vakantiedagen. De medewerker betaalt dan weliswaar de volledige waarde van de fiets maar op een indirecte manier via vakantiedagen.

Hij heeft geen fiscaal voordeel want hij betaalt de fiets met netto geld. De medewerker zou hetzelfde bereiken als hij zijn vakantiedagen verkoopt en met het op die manier verkregen geld zelf een fiets koopt.

4.1 Cafetariaregelingen zonder werkgeversbijdragen

Veel cafetariaregelingen bieden de medewerker de mogelijkheid om bruto loon fiscaal vriendelijk uit te ruilen voor de vergoeding of verstrekking van een bepaald doel. De fiscale vriendelijkheid bestaat er dan uit dat pas na aftrek van het bruto bedrag de loonheffingen betaald worden. Het bruto bedrag krijgt dus als het ware een netto waarde. Bij deze cafetariaregelingen zet de werkgever zelf geen extra middelen in.

Als de werkgever de vergoeding of verstrekking van een doel in een cafetariaregeling niet aanwijst als eindheffingsbestanddeel, al dan niet gebruikmakend van een gerichte vrijstelling, dan levert de uitruil de medewerker geen fiscaal voordeel op (zie hierboven). Een dergelijke cafetariaregeling, waarin vaak verwoord staat dat de uitruil de medewerker fiscaal voordeel oplevert, is dan niet langer juist. Het is goed om medewerkers daarvan op de hoogte te stellen en de regeling te wijzigen zodat de bewoording wel juist is. Als de cafetariaregeling in het verleden samen met de OR of het GO is opgesteld, moet ook de aanpassing aan de formele wetgeving met datzelfde medezeggenschapsorgaan worden geregeld. De wet moet worden uitgevoerd, de aanpassing is dus een formaliteit. Let wel: bij de vraag of de werkgever de vergoeding of verstrekking van het betreffende doel moet aanwijzen als eindheffingsbestanddeel hoeft de OR of het GO niet betrokken te worden.

4.2 Cafetariaregelingen met werkgeversbijdragen

Als een cafetariaregeling een werkgeversbijdrage kent, geldt hetzelfde als hiervoor. Het antwoord op de vraag of over de bijdrage van de werkgever door de medewerker loonbelasting betaald moet worden hangt ervan af of de werkgever een vergoeding voor of een verstrekking van het doel heeft aangewezen (al dan niet gebruikmakend van een gerichte vrijstelling). De keuze voor aanwijzing is aan de werkgever. Als een vergoeding of verstrekking door de werkgever niet wordt aangewezen, betekent dit dat de medewerker geen fiscaal voordeel meer heeft van gebruik van de cafetariaregeling. Daardoor maken medewerkers naar verwachting minder gebruik van die regeling. Dat betekent dan weer dat de werkgever minder geld kwijt is aan werkgeversbijdragen. Dit kan aanleiding zijn voor het GO of de OR om de afspraken die met de werkgever zijn gemaakt over de werkgeversbijdragen te willen herzien. Hierbij moet het GO of de OR wel betrokken worden omdat het over herschikking van arbeidsvoorwaardengeld gaat.

5. De werkkostenregeling en de onkostenvergoeding van politieke ambtsdragers

Het CvA heeft samen met het ministerie van Financiën en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) bekeken hoe de werkkostenregeling uitpakt voor politieke ambtsdragers. Hoofddregel onder de werkkostenregeling is dat alle individuen voor wie een inhoudingsplichtige (dus de individuele werkgever (de gemeente) verantwoordelijk is voor de

inhouding van loonbelasting onder de werkkostenregeling vallen.

Dat geldt dus ook voor politieke ambtsdragers. Alleen een klein aantal raadsleden dat niet heeft gekozen voor de mogelijkheid van opting-in en dat door de belastingdienst als "zelfstandige" (genieter van belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden) wordt gezien, valt niet onder de werkkostenregeling. Deze raadsleden worden in deze ledenbrief aangehaald als "zelfstandigen".

De loonsom waarop het forfait van een inhoudingsplichtige ($1,4\% \times$ het totale fiscale loon van die inhoudingsplichtige) gebaseerd wordt, bestaat uit

- het fiscale loon van alle ambtenaren (inclusief werknemers van het SW-bedrijf als zij in dienst zijn van de gemeente en medewerkers van openbare scholen die integraal bestuurd worden, zie paragraaf 9) plus
- het fiscale loon van de politieke ambtsdragers (exclusief raadsleden die niet voor opting-in hebben gekozen).

Dat politieke ambtsdragers onder de werkkostenregeling vallen betekent dus enerzijds dat het nominale forfait groter wordt. Anderzijds wordt een deel van het forfait mogelijk ook gevuld met vergoedingen en verstrekkingen die gemeenten (verplicht moeten) toekennen aan politieke ambtsdragers. De vergoedingen en verstrekkingen aan raadsleden die niet voor opting-in hebben gekozen tellen daarbij niet mee.

Een speciale vergoeding aan politieke ambtsdragers is de (vaste) onkostenvergoeding. Deze krijgen zij op basis van

- het Rechtspositiebesluit burgemeesters en de Regeling rechtspositie burgemeesters,
- het Rechtspositiebesluit wethouders en de Regeling rechtspositie wethouders of
- het Rechtspositiebesluit raads- en commissieleden en de lokale verordening.

Over hoe deze onkostenvergoeding onder de werkkostenregeling valt, gaan de volgende twee paragrafen. Het CvA informeert u later over hoe de andere vergoedingen en verstrekkingen aan politieke ambtsdragers onder de werkkostenregeling vallen. Daarover vindt nog overleg plaats met het ministerie van BZK.

5.1 De huidige situatie van onkostenvergoedingen aan politieke ambtsdragers

5.1.1 Onkostenvergoeding voor burgemeesters en wethouders (huidige situatie)

Burgemeesters en wethouders krijgen een vaste onkostenvergoeding voor bestuurlijke kosten die niet rechtstreeks door de gemeente voldaan worden. Deze vaste onkostenvergoeding is een bruto onkostenvergoeding. Over deze bruto onkostenvergoeding betaalt de burgemeester of de wethouder loonbelasting.

In incidentele gevallen voorziet de vaste onkostenvergoeding niet in dekking van alle functionele kosten. Dan is er de mogelijkheid om die kosten apart te declareren. Dat geldt uitdrukkelijk alleen voor gevallen dat de kosten niet geacht worden door de vaste onkostenvergoeding te worden gedekt.

5.1.2 Onkostenvergoeding voor raadsleden (huidige situatie)

Ook raadsleden ontvangen een vaste onkostenvergoeding. De hoogte van de onkostenvergoeding moet in de lokale verordening worden vastgesteld en is gemaximeerd door de minister van BZK. Er gelden twee verschillende bedragen aan vaste onkostenvergoedingen voor raadsleden. Dat heeft te maken met het feit of een raadslid fiscaal gezien gekozen heeft voor

- de status van fictieve werknemer (via de mogelijkheid van opting-in) of
- de status van "zelfstandige".

In het eerste geval wordt de onkostenvergoeding bruto verstrekt (de gebruteerde vergoedingentabel is van toepassing). Op de onkostenvergoeding van het raadslid houdt de gemeente de loonbelasting in.

In het tweede geval krijgt het raadslid een onkostenvergoeding op basis van de niet-gebruteerde vergoedingentabel. Het raadslid ontvangt dus een netto onkostenvergoeding. Via de aangifte inkomstenbelasting wordt bepaald of het raadslid over deze onkostenvergoeding belasting moet betalen. Voor zover de gemaakte onkosten door middel van bonnen en andere bewijsstukken aantoonbaar zijn, kunnen deze als beroepskosten in aanmerking worden gebracht. De onkostenvergoeding moet voor de belastingheffing tot de opbrengst worden gerekend en de kosten kunnen in aftrek worden gebracht. Als de opbrengst en de aftrek even groot zijn hoeft het raadslid per saldo geen belasting te betalen. Als de opbrengst groter is dan de aftrek moet het raadslid over het verschil belasting betalen.

5.2 De werkkostenregeling en onkostenvergoedingen van politieke ambtsdragers (toekomstige situatie)

5.2.1 Aanpassingen in Rechtspositiebesluiten en Regelingen per 2011

Het ministerie van BZK wil de verschillende Rechtspositiebesluiten en Regelingen voor politieke ambtsdragers vóór 1 januari 2011 als volgt aanpassen aan de werkkostenregeling.

1. De gebruteerde onkostenvergoedingen worden teruggebracht naar het netto niveau (debrutering). Voor de gebruteerde onkostenvergoedingen geldt nu een belastingtarief van 52%. Het debruteren van deze onkostenvergoeding bespaart werkgevers dan ook 108,33% van de netto onkostenvergoedingen.
2. Om de netto onkostenvergoeding voor politieke ambtsdragers onder de werkkostenregeling gelijk te houden aan de huidige situatie, gaat de debrutering van stap 1 gepaard met de invoering van de verplichting aan gemeenten om die onkostenvergoedingen onder de werkkostenregeling aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel. Deze onkostenvergoedingen kosten gemeenten dan maximaal 80% aan eindheffing. Mogelijk minder naarmate de gemeente met het pakket aan aangewezen vergoedingen en verstrekkingen in de organisatie (waarvan deze onkostenvergoedingen deel uitmaken) binnen de grenzen van het forfait van 1,4% blijft. Een deel van de forfaitaire ruimte gaat dus ingevuld worden met de

onkostenvergoedingen aan politieke ambtsdragers.

Het is belangrijk dat gemeenten die overgaan op de werkkostenregeling zich dat realiseren.

Deze aanpassingen in de verschillende Rechtspositiebesluiten en Regelingen, die een besparing van 108,33% enerzijds en nieuwe lasten ter hoogte van 80% anderzijds inhouden, leveren gemeenten dus voordeel op.

Vergoeding van los gedeclareerde functionele kosten blijft net als in de huidige situatie in incidentele gevallen mogelijk. Deze zijn onbelast als het vergoedingen voor intermediaire kosten betreft of voor zover ze vallen onder de gerichte vrijstellingen (zie paragraaf 5.2.2). Om onder de gerichte vrijstellingen te vallen moeten deze kosten wel door de werkgever aangewezen worden.

Een uitzondering op bovenstaande vormen raadsleden met de status van "zelfstandige". Die vallen niet binnen het bereik van de Wet op de loonbelasting 1964 en daardoor ook niet onder de werkkostenregeling. De niet-gebruteerde onkostenvergoeding voor raadsleden met de status van "zelfstandige" wordt dan ook niet gewijzigd. De regelgeving blijft op dat punt hetzelfde als in de huidige situatie.

Aanpassingen en werkgevers die de werkkostenregeling nog niet hanteren tot 2014

De op handen zijnde aanpassingen van de verschillende Rechtspositiebesluiten en Regelingen voor politieke ambtsdragers gelden straks niet voor gemeenten die nog niet werken met de werkkostenregeling. Voor die gemeenten blijft de huidige regelgeving gelden. Vanaf 2014 gelden de aangepaste besluiten en regelingen wel voor alle gemeenten.

5.2.2 Aanpassing Rechtspositiebesluiten en Regelingen pas later?

Het is niet zeker dat het ministerie van BZK erin slaagt de verschillende Rechtspositiebesluiten en Regelingen voor politieke ambtsdragers vóór 1 januari 2011 aan te passen. De aanpassingen moeten immers voor alle politieke ambtsdragers worden doorgevoerd. Dus ook voor landelijke ambtsdragers. Dergelijke aanpassingen duren vaak lang.

De vraag is hoe gemeenten die al per 2011 overgaan op de werkkostenregeling om moeten gaan met de onkostenvergoedingen van politieke ambtsdragers als de wijzigingen van de verschillende Rechtspositiebesluiten en Regelingen op 1 januari aanstaande nog niet geregeld is. Het CvA raadt gemeenten aan dan als volgt te handelen.

Vaste onkostenvergoeding voor burgemeesters, wethouders en raadsleden die (fictief) werknemer zijn

Om de situatie zowel voor de politieke ambtsdragers (in de vorm van het netto resultaat van de onkostenvergoeding) als voor de gemeente (in de vorm van werkgeverskosten) gelijk te houden aan de huidige situatie, raadt het CvA gemeenten die per 2011 overgaan op de werkkostenregeling aan om de vaste onkostenvergoedingen niet als eindheffingsbestanddeel aan

te wijzen. De politieke ambtsdragers ontvangen dan net als in de huidige situatie de bruto onkostenvergoeding waarover zij loonbelasting verschuldigd zijn.

Vaste onkostenvergoeding voor raadsleden met de status van "zelfstandige"

Raadsleden die niet hebben gekozen voor de mogelijkheid van opting-in vallen niet binnen het bereik van de Wet op de loonbelasting 1964 en daardoor ook niet onder de werkkostenregeling. De vaste onkostenvergoeding voor raadsleden met de status van "zelfstandige" kan dus precies hetzelfde worden behandeld als in de huidige situatie. Hun onkostenvergoeding blijft gebaseerd op de niet-gebruteerde vergoedingentabel. Afhankelijk van een mogelijke onderbouwing van de gemaakte kosten, betaalt het raadslid inkomstenbelasting over deze onkostenvergoeding.

Los gedeclareerde functionele kosten

De onkostenvergoeding aan burgemeesters of wethouders die naast de vaste onkostenvergoeding een declaratie indienen voor functionele kosten, zal in de meeste gevallen onbelast zijn. Het zijn vaak vergoedingen voor intermediaire kosten of ze vallen onder de gerichte vrijstellingen. Om onder de gerichte vrijstellingen te vallen moeten deze kosten wel door de werkgever aangewezen worden. Dat aanwijzen kan ook voor een deel van de gehele vergoeding. Bijvoorbeeld tot aan het niveau van de grens die de belastingdienst voor de gerichte vrijstelling kent (zie paragraaf 1 onder het kopje "gerichte vrijstellingen").

Voorbeeld

Een burgemeester gaat uit hoofde van zijn functie onverwacht uit eten met drie contacten. Omdat het onverwacht is, heeft het bestuursbureau geen afspraken kunnen maken met het restaurant en de rekening moet ter plekke voldaan worden. De burgemeester betaalt de rekening en declareert dat bij de gemeente. Hier is sprake van een onkostenvergoeding van zogenoemde intermediaire kosten in combinatie met een gerichte vrijstelling:

- Het deel van de rekening voor de maaltijd van de drie contacten van de burgemeester kan belastingvrij worden vergoed aan de burgemeester. Dit is een vergoeding voor intermediaire kosten.
- Voor het deel van de rekening voor de maaltijd van de burgemeester geldt, als dat door de werkgever is aangewezen, een gerichte vrijstelling voor tijdelijke verblijfskosten.

In dit geval kan de gemeente dus de hele rekening onbelast terugbetalen aan de burgemeester.

6. De werkkostenregeling en de vrijwillige brandweer

De werkkostenregeling geldt voor alle individuen voor wie een inhoudingsplichtige (een werkgever) verantwoordelijk is voor de inhouding van loonbelasting. Dat geldt dus ook voor leden van de vrijwillige brandweer. Aan hen toegekende vergoedingen en verstrekkingen vallen daarmee ook onder het regime van de werkkostenregeling. Voor enkele vergoedingen en verstrekkingen die typisch zijn voor leden van de vrijwillige brandweer geldt het volgende:

- Uniformen en werkkleding die (bijna) uitsluitend geschikt zijn om tijdens het werk te dragen of die op de werkplek achterblijven, worden gekwalificeerd als loon in natura met een nihilwaardering.
- Mobiele telefoons die voor meer dan 10% zakelijk worden gebruikt worden gekwalificeerd als loon in natura met een nihilwaardering.

Jaar- en uurvergoedingen

Leden van de vrijwillige brandweer kennen een jaarvergoeding en een uurvergoeding voor

- oefeningen en cursussen e.d.
- brandbestrijding en hulpverlening en
- langdurig aanwezigheid.

Deze vergoedingen kennen nu, met uitzondering van enkele rangen, op dit moment een belastingvrije voet van € 136 per jaar en € 2,- per activiteit. Dat is geregeld in het Besluit van 20 februari 2009¹. Of deze belastingvrije voet onder de werkkostenregeling gehandhaafd blijft, is nog onduidelijk. Het CvA overlegt hierover met het ministerie van Financiën. Zodra er duidelijkheid over is wordt u daarover geïnformeerd via www.vng.nl.

7. Voorlichtingsbijeenkomsten voor gemeenten door de belastingdienst

Het CvA en de belastingdienst hebben afgesproken dat de belastingdienst speciaal voor werkgevers in de sector Gemeenten twee voorlichtingsbijeenkomsten geeft over de werkkostenregeling. De doelgroep voor deze bijeenkomsten bestaat uit medewerkers die bezig zijn met de lokale analyse van de gevolgen van de werkkostenregeling en die voorstellen moeten doen voor de invulling van deze regeling. Dit zullen vooral medewerkers van de financiële administratie, de salarisadministratie en de afdeling P&O zijn.

Praktische informatie

Hieronder staat de praktische informatie over de twee gratis bijeenkomsten.

Datum	Tijd	Locatie/Adres
Woensdag 6 oktober 2010	van 10.00 tot uiterlijk 12.30 uur	Gemeente Arnhem, Koningstraat 38 in Arnhem. Neem de ingang naar de Burgerzaal, niet de hoofdingang van het Stadhuis.
Vrijdag 8 oktober 2010	van 10.00 tot uiterlijk 12.30 uur	VNG, Nassaulaan 12 in Den Haag

Aanmelden

¹ Besluit CPP2009/78M over Loonheffingen. Loon, vrijgesteld loon en vrije vergoedingen en verstrekkingen met paragraaf 3.3.2. over de kostenvergoeding aan leden van de vrijwillige brandweer.

Per bijeenkomst is er beperkte ruimte. In eerste instantie kunnen maximaal twee medewerkers per gemeente zich inschrijven. Het CvA accepteert inschrijvingen op volgorde van binnenkomst. Aanmelden kan tot uiterlijk dinsdag 21 september 2010 via Secr_ECCVA@vng.nl. Geef hierbij aan

- uw naam,
- de organisatie waar u werkt en
- op welke datum u de bijeenkomst wilt bijwonen.

U krijgt uiterlijk dinsdag 28 september bericht over uw deelname. Mocht na deze uiterste inschrijfdatum blijken dat er ruimte voor deelnemers over is, dan stelt het CvA deelname open voor meer dan twee medewerkers per gemeente.

8. Administratieve aanpassingen

Als een organisatie voor de werkkostenregeling kiest, moet ook de administratie aangepast worden. De financiële administratie en de loonadministratie moeten op elkaar afgestemd of zelfs deels geïntegreerd worden. Zo moeten bepaalde vergoedingen of verstrekkingen die nu alleen in de financiële administratie voorkomen in de werkkostenregeling meegenomen worden. Een voorbeeld daarvan zijn kerstpakketten aan gepensioneerde ex-medewerkers.

Als een werkgever over gaat op de werkkostenregeling en hij wil zijn keuzes voor het al dan niet als eindheffingsbestanddeel aanwijzen van bepaalde vergoedingen en verstrekkingen automatisch verwerkt hebben in de software van de salarisadministratie, dan moeten daarover afspraken gemaakt worden met het salarisadministratiekantoor. Houd er rekening mee dat het inregelen daarvan enige maanden kan kosten.

9. Aandachtspunten

De werkkostenregeling geldt voor alle inhoudingsplichtigen in Nederland. Dus ook voor gemeenten en SW-bedrijven. Om problemen te voorkomen wijst het CvA u graag op de volgende aandachtspunten:

- Als een gemeente overgaat op de werkkostenregeling, tellen de bijstanduitkeringen die de gemeente aan bijstandsgerechtigde inwoners verstrekt niet mee in de loonsom voor de vaststelling van de hoogte van het forfait.
- Sommige inhoudingsplichtigen werken met verschillende rechtspositieregelingen voor verschillende groepen medewerkers in de organisatie. Dit is bijvoorbeeld aan de orde bij
 - verzelfstandigde SW-bedrijven. Zij hanteren de Cao Wsw voor werknemers met een indicatie. Andere medewerkers van de SW-bedrijven, waaronder de staf, vallen vaak onder de CAR-UWO.
 - gemeenten waarin het SW-bedrijf onderdeel is van de gemeente.

Zij hanteren de Cao Wsw voor werknemers met een indicatie.

- o gemeenten met openbare scholen die integraal bestuurd worden. De medewerkers van deze scholen vallen vaak onder de Cao PO of Cao VO.

De organisatieonderdelen waar deze medewerkers werken vallen vaak onder hetzelfde fiscale loonheffingnummer als de rest van de organisatie. Soms hebben ze wel een eigen subnummer. Dat laatste is niet relevant binnen de werkkostenregeling. Een inhoudingsplichtige moet voor alle individuen voor wie hij verantwoordelijk is voor de inhouding van loonbelasting op hetzelfde moment overgaan op de werkkostenregeling. Voor de vaststelling van de loonsom en daarmee voor de nominale hoogte van het forfait moet het fiscale loon van de verschillende groepen personeel bij elkaar worden opgeteld.

Hoogachtend,
College voor Arbeidszaken van de VNG



J. Schirmbeck,
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Bijlage Vergoedingen en verstrekkingen

Overzicht vergoedingen en verstrekkingen	
Posten binnen het forfait	
Posten thans aangewezen als eindheffingsbestanddeel	
Aan- of verkoopkosten van woningen bij verhuizingen, niet zijnde bedrijfsverplaatsing	Algemeen forfait
Achtergestelde vliegvervoerbewijzen door luchtvaartmaatschappijen en aanverwante bedrijven	Algemeen forfait
Kerstpakketten en andere kleine geschenken	Algemeen forfait
Maaltijden in kantines	Algemeen forfait met een vaste besparingswaarde van € 4 of € 2,10 (2009) per maaltijd
Niet-verhaalde verkeersboetes	Algemeen forfait
Parkeer-, veer- en tolgelden (niet zijnde auto van de zaak)	Algemeen forfait
Schade wegens diefstal tijdens de vervulling de dienstbetrekking	Algemeen forfait
Schade door overstromingen, aardbevingen en dergelijke, die niet pleegt te worden verzekerd	Algemeen forfait
Overige posten die onder het algemeen forfait vallen	
Apparatuur, gereedschappen en instrumenten voor gebruik thuis	Algemeen forfait
Bedrijfsfitness elders	Algemeen forfait (factuurbedrag)
Bedrijfsfitness op de werkplek	Algemeen forfait met een lage forfaitaire waardering per werknemer die ervan gebruik kan maken
Contributie van personeelverenigingen	Algemeen forfait
Contributie voor vakvereniging	Algemeen forfait
Fiets, elektrische fiets, scooter e.d. (terbeschikkingstelling)	Algemeen forfait
Huisvesting buiten de woonplaats door permanente werkzaamheden elders	Algemeen forfait
Internet thuis en dergelijke communicatiemiddelen	Algemeen forfait

¹ Niet-limitatieve opsomming waarbij voor posten in het algemeen forfait de waarde voor verstrekkingen de hoofdregel geldt (hetgeen in rekening is gebracht danwel de waarde in het economische verkeer) tenzij anders is vermeld.

Personeelsfeesten, personeelsreizen, en dergelijke	Algemeen forfait
Persoonlijke verzorging	Algemeen forfait
Producten van het eigen bedrijf	Algemeen forfait
Reiskostenvergoedingen, declaraties, voor reizen met eigen vervoer van meer dan € 0,19 per kilometer	Algemeen forfait
Rentevoordeel van aan personeel verstrekte leningen (niet zijnde hypothecaire leningen)	Algemeen forfait
Representatiekosten en relatiegeschenken (aan medewerkers) ten behoeve van interne relaties	Algemeen forfait
Vakliteratuur thuis	Algemeen forfait
Voeding, verlichting of verwarming in verband met onregelmatige diensten of continudiensten	Algemeen forfait
Werkkleding die mee naar huis gaat en geschikt is om ook thuis te dragen	Algemeen forfait
Werkruimte bij de werknemer thuis	Algemeen forfait
Posten in het forfait welke vanwege nihilwaardering niet ten koste gaan van de forfaitaire ruimte	
Arbo-voorzieningen	Nihilwaardering
Vakliteratuur op de werkplek	Nihilwaardering
Consumpties tijdens werktijd, die geen deel uitmaken van de maaltijd	Nihilwaardering
Inrichting van de werkplek, niet zijnde de werkplek in de eigen woning	Nihilwaardering
Mobiele telefoons (zakelijk gebruik > 10%)	Nihilwaardering
Openbaarvervoerkaart (mede zakelijk gebruik)	Nihilwaardering
Portable computers, zoals notebooks en laptops (zakelijk gebruik 90% of meer)	Nihilwaardering
Uniformen, werkkleding die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend geschikt is om tijdens het werk te dragen en werkkleding die op het werk achterblijft	Nihilwaardering
Voordeelurenkaart (mede zakelijk gebruik)	Nihilwaardering
Posten buiten het forfait	
Gerichte vrijstelling (bestaande wettelijke regelingen)	
Abonnementen voor reizen met openbaar vervoer	Gerichte vrijstelling
Bijscholing, cursussen, congressen, training e.d.	Gerichte vrijstelling
Maaltijden als gevolg van overwerk, koopavonden, dienstreizen e.d.	Gerichte vrijstelling

Outplacement	Gerichte vrijstelling
Reiskostenvergoedingen, declaraties, voor reizen met eigen vervoer van maximaal € 0,19 per kilometer	Gerichte vrijstelling
Verhuiskosten	Gerichte vrijstelling
Studiekosten van medewerkers	Gerichte vrijstelling
Verblijfskostenvergoeding door tijdelijke werkzaamheden elders	Gerichte vrijstelling
Extraterritoriale kosten	Gerichte vrijstelling
Losse kaartjes voor zakelijke reizen met openbaar vervoer	Gerichte vrijstelling
Fiets, elektrische fiets, scooter e.d. (per afgelegde zakelijke reiskilometer)	Gerichte vrijstelling ²
Overige posten	
Dienstwoning	Individuele heffing bij werknemer
Personenauto en bestelauto	Bestaande wettelijke regeling
Rentevoordeel hypothecaire leningen	Vrijgesteld (want anders aftrekbaar in IB)
Representatiekosten en relatiegeschenken ten behoeve van externe relaties en klanten	Intermediaire kosten

² Tot en met € 0,19 per kilometer vrijgesteld, daarboven algemeen forfait.