

**Aan de Veiligheidsregio's
t.a.v. het bestuur**

Landelijk Overleg
Arbeidsvoorwaarden
Veiligheidsregio's

Datum
7 april 2022
Kenmerk
Lbr. 22/06
LOAV 22/04
Inlichtingen bij
info@wvsv.nl
Doorkiesnummer
026-3552400

Onderwerp
Informatie compensatieregeling

Samenvatting

De LOGA-circulaire 21/02 van 3 mei 2021 betreffende de Compensatieregeling transitie levensloop en versneld sparen in het FLO-overgangsrecht geeft aan dat u met betrekking tot de uitvoeringskosten van de landelijke commissie die aanvragen in het kader van deze compensatieregeling toetst, uiterlijk in 2022 nader wordt geïnformeerd. Deze circulaire geeft deze nadere informatie. Tevens wordt uitsluitend gegeven over de openstaande vraag of de betaling van de compensatiebedragen ten laste van de werkkostenregeling kan worden gebracht.

Onderwerp
Informatie compensatieregeling

Geachte leden,

De LOGA-circulaire 21/02 van 3 mei 2021 betreffende de Compensatieregeling transitie levensloop en versneld sparen in het FLO-overgangsrecht geeft aan dat u met betrekking tot de uitvoeringskosten van de landelijke commissie die aanvragen in het kader van deze compensatieregeling toetst, uiterlijk in 2022 nader wordt geïnformeerd. Deze circulaire geeft deze nadere informatie. Tevens wordt uitsluitend gegeven over de openstaande vraag of de betaling van de compensatiebedragen ten laste van de werkkostenregeling kan worden gebracht.

In deze brief volgt informatie over:

1. De uitvoeringskosten.
2. De werkkostenregeling.
3. Technische wijzigingen CAR.

1. Uitvoeringskosten

Om een eenduidige correcte uitvoering van de regeling te bewerkstelligen is de uitvoering centraal belegd bij een paritair samengestelde commissie, de Landelijke Commissie Compensatieregeling. Deze commissie adviseert u over de toekenning of afwijzing van een verzoek tot compensatie. Tevens is opgenomen dat een externe onafhankelijke partij deze adviezen steekproefsgewijs toetst (artikel 9g:15 CAR). Per categorie - inkomstenbelasting met en zonder vermogensrendementsheffing en inkomstenbelasting met en zonder neveninkomsten en de limitatieve genoemde toeslagen van 9g:4 - worden de eerste twee concept adviezen voorgelegd aan de aangewezen externe onafhankelijke partij.

Alle specifiek te maken kosten voor de behandeling van het verzoek van een medewerker worden doorbelast aan de Veiligheidsregio waar de medewerker in dienst is. Deze bestaan o.a. uit:

- 1) vacatiegelden en reiskostenvergoeding commissieleden;
- 2) kosten vergaderlocatie;
- 3) kosten administratieve en secretariële ondersteuning.

De kosten die niet specifiek zijn te maken, zoals de kosten van een externe onafhankelijke partij die steekproefsgewijs toetst, worden jaarlijks omgeslagen over de 25 Veiligheidsregio's. Het is passend de kosten die gemaakt worden voor het collectief door te belasten aan alle Veiligheidsregio's.

2. Werkkostenregeling

In de LOGA-circulaire van 3 mei 2021 is tevens aangegeven dat bezien zal worden of de betaling van het compensatiebedrag ten laste kan worden gebracht van de werkkostenregeling. Een netto uitbetaling van het compensatiebedrag onder de werkkostenregeling geeft zowel de medewerker als de werkgever een financieel voordeel. Voor de medewerker omdat het verhoogde inkomen wordt verlaagd in het jaar van uitbetaling van het compensatiebedrag. Voor de werkgever omdat geen sprake is van loonheffing.

Deze vraag is voorgelegd via de VNG aan de Belastingdienst/Kennisgroep CAO, die ter zake negatief heeft geadviseerd. Onderstaand op hoofdlijnen de ontvangen reactie.

Gebruikelijkheidstoets

Om vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen als eindheffingsloon te kunnen aanwijzen mogen die vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen

niet meer dan 30% afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is (gebruikelijkheidstoets). Het moet dus gebruikelijk zijn dat de medewerker vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van een bepaalde omvang als eindheffingsloon krijgt en de werkgever dus de loonbelasting/premie volksverzekeringen via de eindheffing voor zijn rekening neemt. Vergelijkbare omstandigheden kunnen zijn:

- andere medewerkers van dezelfde werkgever;
- collega's van de medewerker in dezelfde functiecategorie; en
- medewerkers van andere werkgevers.

Vergoedingen, verstrekkingen of terbeschikkingstellingen van maximaal € 2.400 per persoon per jaar beschouwt de Belastingdienst als gebruikelijk. De afwijking van 30% geldt niet voor dit bedrag.

Als de Belastingdienst vindt dat de aanwijzing als eindheffingsloon van de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen ongebruikelijk is, moeten zij dat aantonen.

Standpunt Belastingdienst met betrekking tot het aanwijzen van de compensatie als eindheffingsloon.

De compensatieregeling van de CAR voorziet in een netto-compensatie van het financieel nadeel dat medewerkers hebben ondervonden als gevolg van o.a. de versnelde uitbetaling van bedragen uit de levensloopregeling. De werkgever geeft aan de compensatie te willen aanwijzen als eindheffingsloon en het loon vervolgens onder te brengen in de vrije ruimte.

De Hoge Raad oordeelde op 12 juli 2019 (ECLI:NL:HR:2019:1050) dat de aard van het beloningsbestanddeel niet van invloed is op de vraag of aanwijzing als eindheffingsloon mag plaatsvinden. Bij de toetsing van de gebruikelijkheid gaat het echter niet alleen om de gebruikelijkheid van de aanwijzing van een beloningsvoordeel, maar ook om de gebruikelijkheid van het voor rekening nemen van de belasting en premies ter zake van de toekenning van de bonusaandelen door de verstrekker. De beoordeling gaat dus over twee punten. Het loonvoordeel als zodanig en de daarover te betalen belasting.

De compensatieregeling komt voort uit de gedachte dat de medewerkers een nadeel hebben ondervonden bij de afwikkeling van hun opgebouwd levenslooptegoed. Het nadeel vindt zijn oorzaak in een hoger fiscaal inkomen in de jaren (of het jaar) dat het levenslooptegoed tot uitkering komt. Dat betekent dat de betrokkenen zijn geconfronteerd met een hogere belastingheffing. Daarnaast is het mogelijk dat als gevolg hiervan ook neveninkomsten met een hoger belastingtarief zijn getroffen en dat de betrokken medewerker kindgebonden toeslagen misloopt.

De werkgever kiest ervoor om medewerkers die een financieel nadeel hebben ondervonden netto te compenseren. De door de werkgever te betalen compensatie is loon ex artikel 10 Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB). Het aanwijzen van het loon als eindheffingsloon is slechts mogelijk als is voldaan aan het gebruikelijkheidscriterium. De werkgever vergoedt de door de medewerkers verschuldigde extra inkomstenbelasting als gevolg van een hoger belastingtarief vanwege de afwikkeling van de levensloopregeling. Het is niet gebruikelijk dat een werkgever de door een medewerker verschuldigde inkomstenbelasting vergoedt. De compensatieregeling is een unieke en eenmalige handeling van de werkgever. Er is geen sprake van een uit het verleden ontstane bestendige gedragslijn. De overwegingen die ten grondslag liggen aan de keuze om de compensatie aan te wijzen als eindheffingsloon zijn gebaseerd op belastingbesparingen. Aangezien er geen andere redenen zijn voor aanwijzing, lijkt tariefarbitrage een doorslaggevende rol te spelen bij de overweging om de vergoeding aan te wijzen als eindheffingsloon.

De conclusie luidt dan ook dat het aanwijzen van de compensatie als eindheffingsloon niet mogelijk is omdat niet is voldaan aan het gebruikelijkheidscriterium. Aldus het standpunt van de Belastingdienst.

Gelet het vorenstaande wordt afgezien van de betaling van de compensatiebedragen ten laste van de werkkostenregeling. Dit betekent dat de netto compensatie gebruteerd uitbetaald moet worden.

3. Technische wijzigingen

Deze circulaire wordt tevens gebruikt om een tweetal technische aanpassingen in de CAR te realiseren. Deze zijn opgenomen in de bijlage.

Rechtskrachtbepaling

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De CAR is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van Veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 3:40 en artikel 3:42 Algemene wet bestuursrecht (Awb) bepalen dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'RW', is placed above the printed name of the signatory.

Rudolph de Waard,
Secretaris

Deze circulaire staat ook op www.wvsv.nl

Bijlage bij LOAV-circulaire 22/04

Bijlage 1 CAR-tekst

A. Artikel 3:18 lid 4 wijzigt in:

Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid dan kan de ambtenaar kiezen voor:

- a. een vergoeding uitsluitend bestaande uit een bedrag dat bestaat uit het uurloon vermeerderd met het percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b, of
- b. het inzetten van het verlof voor verlofsparen als bedoeld in artikel 6.3a.

B. Artikel 3:31 wijzigt in:

Als de ambtenaar kiest voor het kopen van vakantie-uren dan wordt het IKB per vakantie-uur verlaagd met het voor de medewerker geldende uurloon vermeerderd met het IKB per uur van de maand waarin hij de uren koopt.