

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer uitruilmogelijkheid Reglement

Artikel 1: Definities

In deze bepaling wordt verstaan onder:

- Werkgever: Stichting GGZ Drenthe, gevestigd te Assen
- Medewerker: de persoon als bedoeld in hoofdstuk 1 van de CAO GGZ die in dienstbetrekking tot de werkgever staat.
- Reiskosten: het verschil tussen de voor de medewerker op basis van zijn enkele reisafstand (tussen zijn woning en zijn werkplaats) fiscaal maximaal onbelaste vergoeding voor reiskosten en de vergoeding die de medewerker voor reiskosten woon-werkverkeer ontvangt.

Artikel 2: Wie komen in aanmerking?

Alle medewerkers die woon-werkverkeer hebben en voor wie de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer minder is dan wat fiscaal maximaal onbelast mag worden vergoed. Met uitsluiting van medewerkers met een lease-auto.

Artikel 3: Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

- Om aanspraak te kunnen maken op vergoeding van de reiskosten woon-werkverkeer dient de medewerker te beschikken over een door medewerker en werkgever volledig ingevulde en getekende:
 - Overeenkomst ter zake van vergoeding reiskosten woon-werkverkeer.
- Indien een medewerker beschikt over de in lid 1 van dit artikel bedoelde overeenkomst, vergoedt de werkgever, binnen de reikwijdte van de geldende wettelijke bepalingen met betrekking tot de faciliteit in de loonbelasting, aan de medewerker de reiskosten woon-werkverkeer.
- De medewerker verklaart schriftelijk dat hij ter grootte van de in lid 2 bedoelde vergoeding:
 - Zal afzien van eindejaarsuitkering, zoals deze in december van ieder jaar wordt uitbetaald.
- De medewerker verklaart op de hoogte zijn van onderstaande gevolgen die kunnen optreden als gevolg van deelname aan de regeling reiskosten woon-werkverkeer:
 - Een verlaging van het loon in het kader van de sociale verzekeringswetten, zoals WIA (WAO) en WW en een verlaging van de loondoorbetaling tijdens de eerste twee ziektejaren;
 - Een verlaging van het inkomen in het kader van inkomensafhankelijke subsidies c.q. toeslagen zoals huurtoeslag, zorgtoeslag en tegemoetkoming studiekosten.

Artikel 4: Slotbepaling

De eventuele gevolgen van deze overeenkomst waartoe tevens behoren eventuele ter zake nageheven loonbelasting/premies volksverzekeringen, respectievelijk nagevorderde sociale lasten zijn voor rekening van de medewerker, bij verwijtbaar of nalatig gedrag van de medewerker.

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer uitruilmogelijkheid Reglement		Helga Kamps – HR-consulent
Datum: 15-06-2019	Toepassingsgebied: GGZ Drenthe	Gecontroleerde uitgifte
Status: Vastgesteld	Vindplaats BPM: Ondersteunende processen/GGZ Drenthe	Soort document: Reglement
Versie: 01	Documenteigenaar: Manager PO&O	Code: Rgl.POO.07.018
Revisiedatum: 15-06-2021	Documentbeheer: helga.kamps@ggzdrenthe.nl	Archiefcode: 50.06

Mogelijkheden

De fiscale wetgeving geeft de mogelijkheid om een onbelaste vergoeding voor reiskosten te verstrekken van € 0,19 per kilometer. Dit bedrag is in bijna alle gevallen hoger dan de vaste kostenvergoeding die de medewerkers ingevolge de CAO GGZ ontvangen voor reiskosten woon-werkverkeer. Deze regeling maakt het onder voorwaarden voor de medewerkers mogelijk om toch de maximale onbelaste reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer te ontvangen voor de reiskosten die zij voor woon-werkverkeer maken

De medewerker mag op basis van fiscale wetgeving per afgelegde kilometer woon-werkverkeer maximaal € 0,19 onbelast ontvangen van zijn werkgever. Ingevolge de CAO GGZ Hoofdstuk 11, ontvangen de medewerkers een vergoeding voor woon-werkverkeer waarbij rekening dient te worden gehouden met het geldende maximum en de eigen bijdrage. Dit houdt in dat een medewerker een maximale onbelaste vergoeding per maand kan ontvangen. Dit bedrag ligt in heel veel gevallen lager dan het fiscale maximum van € 0,19 per kilometer. Afhankelijk van de afstand tussen de woning van de medewerker en zijn werk kan de medewerker aanvullend een onbelaste vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer ontvangen. De eventuele ruimte moet per medewerker worden vastgesteld en kan in principe alleen worden toegepast voor medewerkers die géén gebruik maken van de salderingsmogelijkheid van de reiskosten woon-werkverkeer en de vergoeding voor reiskosten in het kader van bereikbaarheids-, crisis-, en consignatiediensten. Het is echter mogelijk om de resterende fiscale ruimte die na het toepassen van de salderingsregeling aanwezig is alsnog in te ruilen voor een aanvullende onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.

De inzet van de bron

De medewerker kan de aanvullende reiskostenvergoeding conform de bepalingen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden financieren uit de volgende bron:

- De bruto eindejaarsuitkering, zoals deze in december van ieder jaar wordt uitbetaald.

Arbeidsrechtelijke/CAO voorwaarden

- De regeling reiskosten woon-werkverkeer is alleen van toepassing op medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van de CAO GGZ. Dit betreft zowel medewerkers met een contract voor bepaalde als onbepaalde tijd;
- De medewerker moet het verzoek uiterlijk op 1 oktober van enig jaar indienen bij de werkgever.

Fiscale regelgeving

De regeling reiskosten woon-werkverkeer wordt aangegaan voor het verschil tussen de fiscaal maximaal onbelaste vergoeding en de vergoeding die de medewerkers ontvangen conform de CAO GGZ. Bij deelname aan de regeling reiskosten woon-werkverkeer zijn de volgende fiscale voorwaarden van toepassing:

- De fiscaal maximaal onbelaste vergoeding die een medewerker voor zijn reiskosten woon-werkverkeer kan ontvangen wordt berekend aan de hand van de praktische regeling voor vaste vergoedingen voor reiskosten zoals deze door de Belastingdienst is uiteengezet in het Besluit van 7 december 2005, nr. CPP2005/2433M;
- In deze regeling wordt het aantal reisdagen per jaar aan de hand van het besluit vastgesteld op 214 dagen voor een dienstverband waarin 5 dagen per week wordt gereisd. Indien minder dan 5 dagen wordt gereisd moet het aantal dagen pro rata worden vastgesteld;
- In de 214 dagen is rekening gehouden met 46 dagen (260-46) per jaar aan kortstondige afwezigheid (bijvoorbeeld: ziekte en verlof). Indien de werkgever kan aantonen dat het aantal dagen per jaar aan kortstondige afwezigheid minder is dan 46 dagen per jaar kan (na afstemming met de Belastingdienst) worden uitgegaan van dit lagere aantal dagen;

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer uitruilmogelijkheid Reglement			Helga Kamps – HR-consulent
Datum:	15-06-2019	Toepassingsgebied:	GGZ Drenthe
Status:	Vastgesteld	Vindplaats BPM:	Ondersteunende processen/GGZ Drenthe
Versie:	01	Documenteigenaar:	Manager PO&O
Revisiedatum:	15-06-2021	Documentbeheer:	helga.kamps@ggzdrenthe.nl
			Gecontroleerde uitgifte
			Soort document: Reglement
			Code: Rgl.POO.07.018
			Archiefcode: 50.06

- De maximale enkele reisafstand is voor toepassing van de praktische regeling vastgesteld op 75 kilometer;
- Voor toepassing van de praktische regeling moet ook de enkele reisafstand van medewerkers die op een afstand van minder dan 10 kilometer van het werk wonen worden geadministreerd;
- De vergoeding die de medewerkers conform de CAO GGZ ontvangen wordt vastgesteld door de vergoeding te verminderen met de eigen bijdrage die de medewerkers betalen. De daadwerkelijke vergoeding wordt per dag bepaald aan de hand van de enkele reisafstand tegen de kosten van de laagste prijsklasse in het openbaar vervoer;
- De medewerkers die al een fiscaal maximale reiskostenvergoeding ontvangen kunnen niet deelnemen aan deze regeling;
- De medewerkers die gebruik maken van de salderingsregeling kunnen in principe niet deelnemen aan deze regeling. Het is echter fiscaal mogelijk om de resterende fiscale ruimte die na het toepassen van de salderingsregeling aanwezig is alsnog in te ruilen voor een aanvullende onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer;
- Indien een betrokken medewerker langer dan 6 weken ziek of arbeidsongeschikt is, heeft de medewerker geen recht meer op een aanvullende vergoeding en zal de vergoeding worden onderbroken. De medewerker hoeft dan ook (gedurende deze periode) niet van bronnen af te zien;
- De regeling wordt stopgezet bij volledig onbetaald verlof, loonbeslag en bij stopzetting van de salarisbetaling;
- De regeling wordt stopgezet indien de fiscale mogelijkheid vanuit de overheid wordt ingetrokken, dan wel wordt aangepast;
- Bij een verhuizing van de medewerker zal de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer opnieuw worden vastgesteld en moet de medewerker opnieuw een aanvraag indienen om deel te kunnen nemen aan de regeling.

De fiscale gevolgen, gevolgen voor de zorgverzekering en gevolgen voor de werknemersverzekeringen

- De inzet van geldbronnen leidt tot een lager fiscaal loon en dus tot een lagere loonheffing.
- De inzet van geldbronnen leidt tot een lager bijdrage-inkomen waarover de inkomensafhankelijke bijdragen voor de Zorgverzekeringswet wordt berekend;
- De inzet van geldbronnen leidt tot een lagere heffingsgrondslag (dus lagere premies) en een lagere uitkeringsgrondslag voor de sociale verzekeringswetten, zoals de WIA (WAO) en WW. De inzet van geldbronnen leidt tevens tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren. De verlaging door de inzet van geldbronnen werkt ook door in aan het brutoloon gerelateerde arbeidsvoorwaarden, zoals de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de toeslagen voor overwerk en onregelmatige dienst;

Reiskostenvergoeding woon- werkverkeer uitruilmogelijkheid Reglement		Helga Kamps – HR-consulent
Datum: 15-06-2019	Toepassingsgebied: GGZ Drenthe	Gecontroleerde uitgifte
Status: Vastgesteld	Vindplaats BPM: Ondersteunende processen/GGZ Drenthe	Soort document: Reglement
Versie: 01	Documenteigenaar: Manager PO&O	Code: Rgl.POO.07.018
Revisiedatum: 15-06-2021	Documentbeheer: helga.kamps@ggzdrenthe.nl	Archiefcode: 50.06