

Salderingsregeling Woon-werkverkeer Kinderopvang

(niet voor personeel met een nuluren contract)



Let op: niet volledig ingevulde formulieren gaan terug naar de indiener en worden niet in behandeling genomen.

Inhoudsopgave

Inleiding

Hoofdstuk 1 Algemeen..... blz 3

Hoofdstuk 2 Uitgangspuntenblz 4

Hoofdstuk 3 Toelichting op de uitgangspunten en keuzesblz 5

Hoofdstuk 4 Financiële gevolgenblz 7

Inleiding

Binnen de cao Kinderopvang is een regeling vastgelegd voor het woon- en werkverkeer van de werknemer. Het betreft een tegemoetkoming in de kosten van het reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. Echter, deze tegemoetkoming is niet toereikend.

Binnen de fiscale kaders is het mogelijk om bruto looncomponenten uit te ruilen tegen netto reiskostenvergoeding zonder dat hier voor de werkgever extra loonkosten tegenover staan. Voor werknemers betekent dit een financieel voordeel welke groter wordt naarmate de afstand van woning naar werk groter is. Omdat deze regeling niet in de cao is geregeld, dient een werkgever hier zelf beleid voor te formuleren.

Wanneer een werkgever zijn werknemers in de gelegenheid stelt om zijn bruto looncomponenten uit te ruilen tegen netto reiskostenvergoeding wordt dit ook wel aangeduid als de "salderingsregeling".

Er kan een fiscaal voordeel behaald worden door gebruik te maken van de salderingsregeling. Dit kan alleen behaald worden wanneer de verstrekte vergoeding reiskosten van woon- werkverkeer lager is dan € 0,19* per kilometer. Het belastingtarief van de werknemer bepaalt de hoogte van het voordeel, dit varieert van ongeveer 8% tot ruim 50%, afhankelijk van de hoogte van het inkomen.

De werknemer profiteert van een onbelaste vergoeding door (een deel van) zijn **bruto** eindejaarsuitkering in te leveren. Daarvoor krijgt de medewerker vervolgens een **netto** reiskosten vergoeding in de plaats. Dit levert vervolgens het bovengenoemde fiscale voordeel van ongeveer 8% tot ruim 50% op (bijzonder tarief).

Deelname aan deze salderingsregeling heeft echter wel de consequentie dat de grondslag van het SV-loon lager is. Dit kan in de toekomst leiden tot een lagere uitkering van onder andere Ziektewet, WIA, WW en pensioen die het SV-loon als grondslag kennen. Dit is voor rekening en risico van de werknemer. Hierom is het verstandig dat een werknemer zijn eigen persoonlijke situatie goed in overweging neemt voordat hij gaat deelnemen aan deze regeling.

Hoewel de beloning door deelname aan deze regeling voor de werknemers aantrekkelijk is, moet er wel rekening gehouden worden met de administratieve last welke niet gering is. De fiscus stelt als eis dat de verrekening plaats vindt binnen het kalenderjaar waar de vergoeding betrekking op heeft. Dit betekent dat ruim vóór de sluitingsdatum van december, **uiterlijk op 5 november 2021**, de complete gegevens aangeleverd moeten zijn bij Akorda. Een verrekening met terugwerkende kracht is niet mogelijk. **Deze datum is een absolute deadline.** Aanvragen die na deze datum ontvangen worden door Akorda kunnen in verband met de korte tijd van verwerken niet meer in behandeling worden genomen.

* Dit is het bedrag wat volgens de belastingwetgeving maximaal belastingvrij vergoed mag worden voor gemaakte kilometers voor woonwerkverkeer.

Om deel te mogen nemen aan deze regeling dient eerst een aantal uitgangspunten vastgelegd te worden. Deze uitgangspunten moeten jaarlijks getoetst worden op juistheid en volledigheid.

De uitgangspunten zijn als volgt:

- * De onderliggende salderingsregeling mag niet in strijd zijn met de geldende cao en eigen doelstellingen van de organisatie;
- * De in de geldende cao vastgelegde definities blijven onverminderd van kracht;
- * De regeling mag niet leiden tot meerkosten voor de werkgever;
- * Termijnen moeten strikt worden toegepast;
- * Toepassing van de regeling mag in vergelijkbare situaties niet leiden tot ongelijke behandeling;
- * Deelname aan de regeling door medewerkers vindt plaats op vrijwillige basis;
- * Wijzigingen in de cao en/ of belastingregelingen kunnen aanpassing van de regeling noodzakelijk maken;
- * De leidinggevende binnen de organisatie beslist in voorkomende gevallen.

Naast bovengenoemde uitgangspunten zijn de volgende keuzes gemaakt:

- * Vaststelling van het maximum aantal werkdagen. Conform het Handboek Loonheffingen 2021 artikel 23.1.2 kan dit nooit hoger zijn dan 214 dagen per jaar;
- * Teneinde de administratieve last niet onnodig te verzwaren stelt de werkgever een ondergrens in het aantal kilometers enkele reis woon-werkverkeer in. Bij een afstand onder deze grens is deze regeling niet van toepassing.
- * Vaststelling van het aantal dagen verlof dat in mindering moet worden gebracht op de opgave van werkdagen volgens rooster door de werknemer: in deze regeling worden alleen daadwerkelijk gereisde dagen geteld: ziekte-dagen en andere dagen waarop verlof is genoten worden dus buiten beschouwing gelaten;
- * Wijze van vaststelling van het aantal kilometers woon-werkverkeer: de afstand tussen woning en werk zal worden bepaald d.m.v. de routeplanner van de ANWB op basis van de kortste route. De huisnummers dienen hierbij te worden ingevuld;
- * **Een print van de berekening via de website van de ANWB moet bij de aanvraag gevoegd worden. Is deze niet aanwezig of niet compleet, dan wordt de aanvraag niet in behandeling genomen en afgewezen. U kunt de aanvraag vervolgens opnieuw indienen met de juiste stukken.**
- * Vaststelling bronnen voor uitrust voor toepassing van de salderingsregeling voor reiskosten: geen andere bronnen dan de eindejaarsuitkering tenzij met uw werkgever is overeengekomen dat het vakantiegeld ook uitgeruild mag worden.

Hoofdstuk 3 Toelichting op de belangrijkste uitgangspunten en keuzes

De onderliggende salderingsregeling mag niet in strijd zijn met de geldende cao en eigen doelstellingen van de organisatie; de in de geldende cao vastgelegde definities blijven onverminderd van kracht.

Hoewel deze regeling is ontworpen binnen de door de Belastingdienst gegeven kaders, zoals vastgelegd in hoofdstuk 2, is deze regeling op een enkel punt beperkter dan fiscaal gezien mogelijk is. Omdat het ontwerpen van een regeling tot de vrijheid van de werkgever behoort is de werkgever vrij om andere beperkingen aan te brengen. De medewerker blijft maandelijks de in de cao vastgelegde vergoeding tussen woning en werk ontvangen als voorschot op de definitieve afrekening in december. Voorheen was deze maandelijkse vergoeding de "eindvergoeding". In het kader van de nieuwe regeling wordt deze maandvergoeding gezien als een voorschot. De betalingswijze van dit voorschot ondergaat geen verandering. Medewerkers die op een dusdanige afstand van hun standplaats wonen dat er, overeenkomstig de cao, geen vergoeding mogelijk is ontvangen geen voorschot. Zij kunnen echter wel deelnemen aan deze regeling door gebruik te maken van de eindafrekening in december.

De regeling mag niet leiden tot meerkosten voor de werkgever; termijnen zullen strikt worden toegepast.

De werknemer kan uiterlijk op 5 november 2021 een aanvraag indienen om aan de salderingsregeling reiskosten deel te nemen. Het initiatief tot gebruikmaking van de regeling ligt bij de medewerker, gebruikmaking van de regeling is vrijwillig. Ter voorkoming van extra administratieve lasten is gekozen voor één verrekeningsmoment per kalenderjaar, de maand december, waardoor verrekening met de eindejaarsuitkering mogelijk is. Voor deze regeling is een apart aanvraagformulier ontwikkeld. Hierop dient de werknemer de werkdagen aan te geven volgens rooster, rekening houdend met ziekte dagen en vakanties.

Om de administratieve lasten te verlichten zal de werkgever geen aanvullende arbeidsovereenkomsten opmaken, omdat dit een extra schakel zou betekenen in de afhandeling. In plaats daarvan stemt de medewerker bij een aanvraag in met een eenmalige verlaging van (een deel van) zijn eindejaarsuitkering. De aanvraag van de werknemer geldt dus voor één jaar, wanneer de werknemer het volgende jaar weer wil deelnemen aan deze regeling zal hij weer een aanvraag moeten indienen.

Woon-werkkilometers zijn de kilometers die tussen de woonplaats en de standplaats van de werknemer daadwerkelijk worden afgelegd.

De werkgever moet de reisafstand in redelijkheid aannemelijk kunnen maken bij de Belastingdienst. Om te voorkomen dat er discussie gaat ontstaan over wat nu wel of niet de juiste afstand is, wordt de afstand van woning naar werk vastgesteld volgens de ANWB-routepanner, huisnummers dienen hierbij vermeld te worden. Dit is een door de belastingdienst goedgekeurde berekeningsmethode. Hierbij wordt het aantal kilometers van de woning tot de standplaats van de werknemer

in de sector Kinderopvang berekend op basis van de kortste route. Deze afstand wordt vervolgens verdubbeld. De uitkomst vormt het maximaal te vergoeden aantal kilometers per dag. De aard van het gebruikte vervoermiddel is niet bepalend voor de hoogte van de vergoeding per afgelegde kilometer.

Vaststelling bronnen voor uitruil voor toepassing van de salderingsregeling voor reiskosten.

Zoals hierboven is aangegeven zal de eindejaarsuitkering als eerste bron worden benut. Alleen wanneer deze bron niet toereikend is om een onbelaste reiskostenvergoeding te verstrekken voor het totaal aantal kilometers woning-werk, zal het vakantiegeld worden gebruikt mits uw werkgever hier toestemming voor heeft gegeven. Deze situatie kan zich voordoen indien de werknemer veel salderingsruimte heeft als gevolg van het feit dat hij op flinke afstand woont van zijn standplaats of als gevolg van uitruil van een onbelaste fietsvergoeding. De bronnen die thans gelden voor de Fietsregeling zullen niet worden beperkt: bij dreigende "opsoupering" van de eindejaarsuitkering zal de betreffende werknemer, die van de fietsregeling gebruik wil maken geadviseerd worden om hiervoor zijn vakantie-uitkering als bron voor uitruil in te zetten.

Deze regeling verliest haar geldigheid op het moment waarop cao-partijen een andere regeling overeenkomen en/of de regels van de Belastingdienst wijziging ondergaan.

De werkgever heeft de mogelijkheid om eigen regelingen te ontwerpen zolang en voorzover deze regelingen passen binnen de kaders van de cao en/of overige wettelijke bepalingen. Zodra hierin wijzigingen optreden, kan dit gevolgen hebben voor de opzet en uitvoering van deze regeling. Wijzigingen in de cao en wet- en regelgeving zullen telkens op de mogelijke effecten voor toepasbaarheid van deze regeling worden beoordeeld. De werkgever stelt de medewerkers van relevante wijzigingen op de hoogte. In dit kader behoudt de werkgever zich het recht voor deze regeling te wijzigen of te herroepen mocht daartoe aanleiding zijn. Reeds goedgekeurde aanvragen zullen onder de condities waarop deze zijn goedgekeurd worden gehonoreerd, tenzij dit van overheidswege niet langer wordt toegestaan.

Hoofdstuk 4 Financiële gevolgen

Zoals al eerder genoemd heeft het uitruilen van de eindejaarsuitkering of het vakantiegeld als consequentie dat de grondslag voor het bepalen van pensioen, een WIA-uitkering of ontslaguitkering wordt verlaagd. De consequenties hiervan zijn echter gering.

Voorbeeldsituaties van de regeling:

Voorbeeld:

Stel dat u:

- o Op 5 dagen per week werkt;
- o 5 dagen in mindering moeten worden gebracht wegens ziekteverlof;
- o u op 25 kilometer afstand van uw werk woont;
- o uw eindejaarsuitkering € 1.100,-- bedraagt;
- o en het percentage tarief bijzondere beloningen dat op u van toepassing is 49,08% bedraagt;
- o Een reiskostenvergoeding van € 800,-- heeft ontvangen.

Het toepassen van de salderingsregeling leidt dan tot het volgende resultaat:

- o Vaststellen totaalbedrag dat onbelast mag worden vergoed: $25 \text{ km} \times 2 \text{ (v.v.)} \times (200 - 5 \text{ dagen}) = 9.750 \text{ km} \times € 0,19 = € 1.852,50$.
- o Vaststellen bedrag dat voor uitruil van aanspraken in aanmerking kan komen:
 $€ 1.852,50 \text{ minus } € 800,-- \text{ (ontvangen voorschot)} = € 1.052,50$.
- o Vaststellen maximumbedrag dat daadwerkelijk uitgeruild kan worden:
De eindejaarsuitkering van € 1.100,-- is toereikend om alle afgelegde kilometers woonwerkverkeer te vergoeden tegen het tarief dat fiscaal mogelijk is.

Op uw salarisspecificatie van december kunt u dan het volgende vermeld zien worden:

(Voor de duidelijkheid worden hier twee situaties naast elkaar getoond. In werkelijkheid ziet u bij deelname de eerste kolom niet).

Componenten:	Bruto-netto zonder uitruil:	Bruto-netto met uitruil:
Eindejaarsuitkering:	€ 1.100,--	€ 1.100,--
AF: Korting eindejaarsuitkering		
Bijzondere regeling (woon-werkverkeer)	€ n.v.t.	€ 1.052,50 -/-
AF: loonheffing 49,08%	€ 539,88	€ 23,31 -/-
BIJ: Netto vergoeding voor woon- werkverkeer	<u>€ n.v.t.</u>	<u>€ 1.052,50</u> +/+
Totaal netto	€ 560,12	1.076,69

Uw fiscale voordeel bedraagt in dit voorbeeld **€ 516,57** (€ 1.076,69 minus € 560,12), oftewel 49,08% van € 1.052,50 (het bedrag dat in dit voorbeeld voor uitruil in aanmerking kwam).

Ten slotte

U dient voor u zelf te bepalen of het fiscale voordeel dat u bij deelname verkrijgt, opweegt tegen het (geringe) nadeel van lagere uitkeringen. Die keus heeft u ieder jaar. Akorda kan u hierin niet adviseren.

Verder zijn de administratiekosten voor het uitvoeren van deze regeling € 10,-- per deelnemer. De werkgever heeft van tevoren de keuze gemaakt of de kosten door de werkgever betaald zullen worden dan wel voor rekening van de werknemer zelf komen.

In het laatste geval zult u op uw salarisspecificatie van de maand december een extra regel zien onder het kopje "Uitbetaling". Daarop staat een voor u vreemd bankrekeningnummer met daarachter vermeld een bedrag van € 10,--. Dat is dan voor de gemaakte administratiekosten.

Voor het aanvragen van de salderingsregeling dient u via het Employee Interaction Center (EIC) onder **Links** het 'formulier salderingsregeling woon-werk' in Excel in te vullen en op te slaan. Vervolgens kunt u via **wijziging doorgeven – declaraties – salderingsregeling woon-werk** uw aanvraag, samen met een print van de route (ANWB routeplanner), indienen.

Akorda