

Dit beleidsstuk is voor een groot gedeelte aangepast. In de cao is de verhuiskostenregeling geschrapt en moeten besturen hun eigen regeling treffen. Het stuk is overgenomen van een voorbeeld van Dyade.

Sommige vergoedingen zijn ook aangepast.

Werkkostenregeling

Inleiding

In verband met de wet- en regelgeving is een werkgever verplicht om beleid te maken voor de werkkostenregeling.

Globaal gaat het om het volgende: de werkgever mag jaarlijks een bepaald percentage van het fiscaal loon vrij besteden aan vergoedingen voor personeel. De hoogte van het percentage wordt vastgesteld door de belastingdienst en ook het maximumbedrag. Voor 2022 is dit 1,7% van het fiscale loon met een maximum van 400.000 euro. De Vergoedingen kunnen netto worden uitbetaald. Komt de werkgever boven dit jaarbedrag (WKR-budget) dan dient 80% eindheffing (belasting) betaald te worden over de overschrijding. Het is daarom voor de werkgever belangrijk om overschrijdingen zoveel mogelijk te voorkomen.

Het betreft vergoedingen aan personeel die veelal het karakter hebben van een kostenvergoeding. Voor alle duidelijkheid: de werkkostenregeling gaat niet over vrijwilligers. Hiervoor geldt de vrijwilligersregeling van de Belastingdienst. Wel zijn er soms gemengde uitgaven die zowel personeel als vrijwilligers betreffen. In dat geval is het van belang hier rekening mee te houden voor de verwerking in de financiële of salarisadministratie.

Aangezien het om arbeidsvoorwaarden gaat is instemming van de GMR vereist voor de werkkostenregeling.

Onderwerpen:

1. Vervoer
2. Contributies, e.d.
3. Vergoedingsregeling verhuiskosten
4. Representatie, uitjes, e.d.
5. Diversen

1. Vervoer

1.1 Deelname fiets-privé regeling

Dit is een recht van de werknemer dat is vastgelegd in de CAO. In de CAO PO staat uitsluitend dat de werkgever de mogelijkheid openstelt voor werknemers om deel te nemen aan een fiets-privé regeling. De praktijk leert dat deelname aan de fiets-privéregeling bij veel werkgevers jaarlijks verschilt. Er kan dan een situatie ontstaan dat in één kalenderjaar er veel wordt deelgenomen aan deze regeling waardoor een overschrijding plaatsvindt van het WKR-budget. Dit leidt dan voor de werkgever tot een extra eindheffing van 80% over de overschrijding. Om te voorkomen dat deelname aan de fiets-privéregeling dit ongewenste effect heeft, kan de verrekening van de aanschaf van de fiets en de fietsverzekering, per kalenderjaar voor één derde deel verrekend worden. Hiermee worden pieken in het WKR-budget t.g.v. de fiets-privéregeling voorkomen.

Werkgever geeft personeel dat voor minimaal de helft van het aantal dagen per jaar op de fiets naar het werk komt de gelegenheid om eens per 5 kalenderjaren deel te nemen aan de fiets-privé regeling. De aanschafwaarde van de (elektrische) fiets mag voor maximaal € 750 verrekend worden met bruto looncomponenten.

1.2 Daarnaast is het mogelijk om voor onderdelen, fietsreparaties en aanschaffingen i.v.m. fietsen naar het werk (regenpak, e.d.) een bedrag van € 100 per kalenderjaar te verrekenen met bruto looncomponenten.

1.3 Vergoeding van parkeer-, tol- en pontkosten bij dienstreizen

De kilometervergoeding voor dienstreizen van € 0,28 per kilometer is inclusief een vergoeding voor bovengenoemde kosten. Op basis van de CAO PO is de werkgever niet gehouden voor b.v. parkeerkosten een vergoeding te geven. Niettemin zijn er werkgevers die dit toch willen vergoeden, bruto of netto (gebruteerd). Onder de werkkostenregeling is het mogelijk deze posten netto te vergoeden zonder dat dit leidt tot extra werkgeverslasten, uiteraard onder de voorwaarde dat er ruimte is in het budget WKR, anders leidt dit tot 80% werkgeverslasten over deze vergoeding.

De werkgever geeft een netto vergoeding aan personeel voor gemaakte parkeer-, tol- en pontkosten. Werknemer dient deze te declareren bij werkgever onder overlegging van betaalbewijzen.

1.4 Zakelijke reis- en verblijfkosten

Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfkosten. De dienstreizen worden in beginsel vergoed op basis van het reizen met openbaar vervoer, tarief tweede klas. De werkgever kan de werknemer toestemming verlenen om tegen vergoeding de eigen auto te gebruiken. De aanspraak op een vergoeding op basis van het derde lid bestaat uit een bedrag van € 0,28 bruto per kilometer waarvan € 0,19 onbelast is en het overige belast. Bij invoering van de WKR is het mogelijk om deze € 0,09 per kilometer onder het WKR-budget te brengen. Hierdoor kan de € 0,28 per kilometer volledig onbelast uitbetaald worden en houdt de werknemer dit bedrag volledig netto over. Ook leidt dit voor de werkgever tot een besparing op werkgeverslasten. Zolang hierdoor het budget WKR niet overschreden wordt, wordt dit toegepast. Werknemer kan deze kilometers niet meer laten verrekenen bij de landelijke Dyade regeling (LDR) reiskosten woon-werkverkeer. Indien in de CAO PO of de Belastingwetgeving het bedrag per kilometer wijzigt, behoudt de werkgever zich het recht om, de netto vergoeding te laten vervallen. Indien een werknemer voor de dag dat de

dienstreis wordt gemaakt een forfaitaire vergoeding inzake reiskosten woning-werkverkeer ontvangt, wordt deze in mindering gebracht op de vergoeding van de dienstreis. De dienstreis wordt gerekend vanaf de woning van de werknemer.

Verblijfkosten worden vergoed op grond van een door de werknemer ingediende declaratie waarbij een maximum van € 100 per verblijf (lees: overnachting) geldt. De werkgever maakt bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten gebruik van de salderingsregelingen zoals opgenomen in de geldende fiscale regelgeving.

Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de pensionkosten en de zakelijke reis- en verblijfkosten zoals hierboven genoemd, dient uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar bij de werkgever te zijn ingediend.

2. Contributies

2.1. Verrekening vakbondscontributie met eindejaarsuitkering

Dit is een recht van de werknemer dat is vastgelegd in de CAO PO.

De werkgever kan op de hoogte hiervan geen invloed uitoefenen en dient personeel in de gelegenheid te stellen hieraan mee te (blijven) doen.

3. Vergoedingsregeling verhuiskosten

3.1 Vergoeding verhuiskosten

Vergoedingen voor verhuiskosten horen in het algemeen tot het loon, maar voor de verhuiskosten van een werknemer geldt een gericht vrijgestelde vergoeding als de verhuizing verband houdt met de dienstbetrekking. De gericht vrijgestelde verhuiskostenvergoeding is maximaal € 7.750 naast de vergoeding van de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel.

De voorwaarde is wel dat het gaat om een verhuizing die voldoende samenhangt met de dienstbetrekking. Voldoende verband met de dienstbetrekking is in ieder geval aanwezig als aan de volgende twee voorwaarden is voldaan:

- De werknemer verhuist binnen 2 jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing.
- De werknemer woont meer dan 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% minder wordt.

De werknemer die verhuist ten behoeve van de uitoefening van zijn functie, ontvangt een tegemoetkoming van de werkgever, indien:

- a. hij is benoemd voor ten minste één jaar en
- b. hij op een afstand van meer dan 25 kilometer woont van de plaats van tewerkstelling en
- c. hij de afstand tot de nieuwe standplaats verkleint, ná verhuizing met tenminste 60% en
- d. hij uiterlijk binnen 6 maanden na de verhuizing een verzoek voor tegemoetkoming indient.

De werknemer heeft aanspraak op de tegemoetkoming indien de hierboven beschreven verhuizing plaatsvindt binnen een termijn van twee jaar, te rekenen vanaf het moment van indiensttreding dan wel overplaatsing. Een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt slechts éénmaal in de vijf jaren verleend. De werknemer is gehouden de ontvangen tegemoetkoming geheel of gedeeltelijk terug te betalen, indien het dienstverband, voor bepaalde of onbepaalde tijd, binnen drie jaar na toekenning van de verhuiskostenvergoeding wordt beëindigd, hetzij op eigen

verzoek ofwel als gevolg van aan hem te wijten feiten of omstandigheden. Indien er sprake is van de verplichting tot terugbetaling wordt de hoogte van het terug te betalen bedrag bepaald volgens de formule $P/36$ maal het toegekende bedrag. P is hierbij 36 minus het aantal hele maanden dat ligt tussen toekenning van het bedrag en het moment van beëindiging van het dienstverband.

De tegemoetkoming in de verhuiskosten omvat:

- a. een tegemoetkoming in de gemaakte kosten van transport van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken en in de te maken reiskosten ter bezichtiging van woonruimte en in de eventuele opknapkosten aan de nieuwe woning en dubbele woonkosten, voor een maximumbedrag van € 2.250;
 - b. een forfaitaire tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten vastgesteld op 12% van het jaarsalaris (Jaarsalaris: 12 keer het brutoloon in de maand van verhuizing plus 8% vakantie-uitkering), met een minimum van € 1820 en een maximum van € 5.500.
- De werkgever stelt de hoogte van de tegemoetkoming vast op grond van een door de werknemer tezamen met betaalbewijzen ingediende declaratie.

Bij een verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling heeft ieder recht op de helft van de vergoedingen.

Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan één van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot uit andere hoofde een verhuiskostenvergoeding ontvangt, wordt de tegemoetkoming slechts verstrekt voor zover deze de tegemoetkoming die uit andere hoofde wordt ontvangen, te boven gaat.

De werknemer die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf het moment van benoeming of aanstelling, aanspraak op een tegemoetkoming in te maken pensionkosten. De bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten, tot ten hoogste het bedrag van € 375 per maand. Daarnaast ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland om éénmaal per week zijn woning te bezoeken.

4. Representatie – uitjes e.d.

4.1 Personeelsuitje

Deze uitgaven vallen onder de WKR. Werkgever heeft het volgende beleid: Er wordt door de werkgever voor maximaal € 50,- per persoon per twee jaar een uitje georganiseerd.

4.2. Buffet-etentje

Een maaltijd worden in sommige gevallen wel en sommige gevallen niet belast. De onbelaste maaltijden maken deel uit van de tijdelijke verblijfskosten.

- Geen WKR: de werkgever laat een cateraar een receptie, diner, buffet, e.d. organiseren in het eigen schoolgebouw (verbonden met de werkplek). Ingeval de werkgever dit zelf organiseert zonder inschakeling van een cateraar, valt het ook niet onder de WKR.

4.3 Voor een maaltijd op school verstrekken is de regel als volgt:

- Wel WKR: personeel krijgt een maaltijd (veelal een lunch) van de werkgever op school. Dit wordt gewaardeerd voor de WKR tegen € 3,35 (2021) per maaltijd per werknemer.

4.4. Kerstpakket en/of eindejaarsgeschenk

Werkgever heeft besloten een bedrag van € 60,00 per werknemer te besteden aan een kerstpakket.

4.5 Afscheidscadeau

De werkgever heeft het volgende beleid geformuleerd. Bij afscheid tussen 1 en 5 jaar € 50,- tussen 6 en 10 jaar € 100,-, tussen 10 en 15 jaar € 150,- en meer dan 15 jaar € 200,-

4.6 Cadeau bij jubileum

De werkgever heeft het volgende beleid geformuleerd: Bij een 25-jarig en 40 jarig dienstjaren-jubileum wordt een cadeau van € 200,- respectievelijk € 400,- gegeven.

4.7 Bijdragen aan personeelspot

De bijdrage van de werkgever valt onder de WKR.

De werkgever heeft het volgende beleid: Jaarlijks wordt er een bedrag gestort in de personeelspot naar rato van het aantal personeelsleden. Uit de pot worden cadeautjes betaald voor huwelijken (€ 70,-), geboorten (€ 20,-), verjaardag boekenbon (€ 10,-), fruitmandjes, bosje bloemen etc.

4. Diversen

4.1 Vergoeding VOG

Als de werkgever een VOG vergoedt aan de werknemer valt deze niet onder WKR. De vergoeding aan de werknemer is vastgelegd in de cao en wordt aangevraagd in het kader van de dienstbetrekking.

4.2 Wasvergoeding e.d.

De was vergoeding komt ten laste van het wkr-budget. De vergoeding wordt per school bepaald.

Toekomst

Bij een aanpassing van de fiscale wetgeving behoudt de werkgever zich het recht voor om het vastgestelde beleid m.b.t. (WKR) uitgaven te herzien. Dit is ook van toepassing indien WKR-uitgaven in een nieuwe CAO PO worden opgenomen.