



College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

**Brief aan de veiligheidsregio's
T.a.v. het bestuur**



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

15 juli 2020

Kenmerk

TAZ/U202000572/

LOGA 20/06/

Lbr 20/055

Telefoon

070 3738393

Bijlage(n)

-

Onderwerp

FLO-overgangsrecht: compensatieregeling transitie levensloop en versneld sparen

Samenvatting

Op 18 december 2017 bent u geïnformeerd over de uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht. Daarna zijn vele circulaire's gevolgd, o.a. over de transitie van de levenslooptegoeden, het versneld sparen levensloop en de afkoop van FLO-60 jaar. Omdat de transitie van de levenslooptegoeden en het versneld sparen levensloop kunnen leiden tot inkomensderving van de ambtenaar hebben partijen in het Landelijk Overleg Brandweerspecifieke Arbeidsvoorwaarden (LOBA) afspraken gemaakt over een compensatieregeling. De uitwerking van deze regeling is recent tot stand gekomen.

Met deze brief wordt u geïnformeerd over de inhoud van de compensatieregeling alsmede de wijze waarop hier uitvoering aan zal worden gegeven.



College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid **Aan de veiligheidsregio's**

CMHF



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

15 juli 2020

Kenmerk

TAZ/U202000572/

LOGA 20/06/

Lbr 20/055

Telefoon

070 3738393

Bijlage(n)

-

Onderwerp

FLO-overgangsrecht: compensatieregeling transitie levensloop en versneld sparen

Geacht bestuur,

Op 18 december 2017 bent u geïnformeerd over de uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht (hierna: Akkoord). Daarna zijn vele circulaire's gevolgd, o.a. over de transitie van de levenslooptegoeden, het versneld sparen levensloop en de afkoop van FLO-60 jaar. Omdat de transitie van de levenslooptegoeden en het versneld sparen levensloop kunnen leiden tot inkomensderving van de ambtenaar hebben partijen in het Landelijk Overleg Brandweerspecifieke Arbeidsvoorwaarden (LOBA) afspraken gemaakt over een compensatieregeling. Hierover is in de voorlichtingsbijeenkomsten in het najaar 2019 al richting het personeel gecommuniceerd. De uitwerking van deze regeling is recent tot stand gekomen.

Met deze brief wordt u geïnformeerd over de inhoud van de compensatieregeling alsmede de wijze waarop hier uitvoering aan zal worden gegeven.

1. Inleiding

De levenslooptegeling eindigt 1 januari 2022. Dit betekent - als geen actie voordien zou worden ondernomen - dat de levenslooptegoeden van de ambtenaren die onder het FLO-overgangsrecht vallen (gemiddeld zo'n 60.000 euro) eind 2021 door Loyalis aan de werkgever worden overgemaakt. Dit zijn bruto tegoeden die door de werkgever belast worden en netto aan de ambtenaar uitbetaald worden. Hierdoor stijgt het fiscaal inkomen van de ambtenaar hetgeen onder meer zal leiden tot naheffingsaanslag inkomstenbelasting.

Ter voorkoming van een extreme stijging van het bruto-inkomen in 2021 met alle fiscale consequenties van dien is in het LOBA besloten de transitie van de levenslooptegoeden te spreiden over 3 kalenderjaren t.w. 2019, 2020 en 2021. De ambtenaar ontvangt in deze kalenderjaren een

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

deel van zijn levenslooptegoed.

Daar ook de uitbetaling van dit gedeeltelijke levenslooptegoed tot een naheffingsaanslag van de Belastingdienst kan leiden - uitgaande van het inkomen uit de FLO-functie - is een rekentool door Deloitte ontwikkeld. Ambtenaren kunnen de werkgever verzoeken extra loonheffing (berekend met behulp van het rekenmodel Deloitte) op de uitbetaling van de levenslooptegoeden in te houden zodat geen naheffingsaanslag van de Belastingdienst is te verwachten.

De eerdere besluitvorming om 2020 en 2021 versneld levensloop te gaan sparen teneinde de FLO-uitkeringskosten voor de werkgever in de jaren vanaf 2022 te verkleinen beïnvloedt de effecten als hiervoor weergegeven. Het versneld levensloop sparen leidt tot extra werkgeversbijdragen levensloop en hogere transitiebedragen levensloop.

2. Inkomensderving

Met behulp van het Deloitte rekenmodel is in 2019 het effect van de extra loonheffing ten aanzien van de FLO-functie gecorrigeerd. Daarnaast kunnen nog andere effecten optreden die hierdoor niet gecorrigeerd worden en voor de ambtenaar tot inkomensderving kunnen leiden. De verhoging van het bruto-inkomen kan bijvoorbeeld leiden tot het wegvallen van aanspraak op een kindgebonden toeslag of lagere neveninkomsten als gevolg van hogere belastinginhoudingen.

Om in deze inkomensderving te voorzien is in het LOBA in 2018 afgesproken dat de werkgever bereid is compensatie te bieden indien

“als gevolg van de transitie van bruto levenslooptegoed naar netto-spaartegoed medewerkers een financieel nadeel ondervinden dat meer bedraagt dan 1% van het netto-bestedbaar inkomen in een kalenderjaar, te bezien over een periode van 3 jaar.”

Met het Deloitte rekenmodel en de compensatieregeling als hier bedoeld komt de werkgever de ambtenaar tegemoet in de inkomensderving die hij als gevolg van de transitie van de levenslooptegoeden en het versneld sparen levensloop ondervindt.

Recent zijn over de inhoud van deze compensatieregeling transitie/versneld sparen levensloop nadere afspraken gemaakt.

3. Compensatieregeling transitie/versneld sparen levensloop

Het uitbetalen van de transitiebedragen levensloop en versneld sparen leiden tot een aanzienlijke stijging van het bruto inkomen. Het effect van de extra loonheffing ten aanzien van de FLO-functie wordt gecorrigeerd. Aanvullend biedt de compensatieregeling een tegemoetkoming indien het netto-bestedbaar inkomen in een kalenderjaar, te bezien over een periode van 3 jaar, aantoonbaar daalt als gevolg van de transitie van de levenslooptegoeden alsmede van de uitbetaalde versnelde spaarbedragen levensloop in 2019, 2020 en 2021. Daarbij is niet van belang of de ambtenaar het LOGA-pad volgt of heeft verlaten.

Voor de vaststelling van de hoogte van het netto besteedbaar inkomen worden, naast het inkomen uit de FLO-functie, twee aanvullende componenten meegenomen t.w.

- 1) de door overheidswege toegekende toeslagen/vergelijkbare tegemoetkomingen (limitatieve lijst). De daling van het netto inkomen over de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 als gevolg van weggelaten (geheel of gedeeltelijk) van door overheidswege toegekende

toeslagen/vergelijkbare tegemoetkoming kan – boven een drempelbedrag - eenmalig in 2022 voor compensatie in aanmerking komen. Dit drempelbedrag (eigen risico) bedraagt 0,5% van het totale bruto-inkomen dat van toepassing is bij de aanvraag/ vaststelling van de toeslag.

- 2) eventuele neveninkomsten (tot een maximumbedrag van bruto € 9.000 per kalenderjaar). De daling van het inkomen als gevolg van hogere belastinginhoudingen op neveninkomsten uit loondienst (maximaal € 9.000, - bruto) komt in aanmerking voor compensatie middels het model VNG-Deloitte. In december 2020 voor de kalenderjaren 2020 en 2019 en in december 2021 voor het kalenderjaar 2021.
- De daling van inkomen als gevolg van hogere belastinginhoudingen op neveninkomsten uit eigen bedrijf of zzp'er (maximaal € 9.000) komt in aanmerking voor compensatie in 2022 op grond van de aanslagen inkomstenbelasting over 2019, 2020 en 2021.
- Voor wat betreft neveninkomsten geldt vanwege toepassing van een maximum normbedrag van bruto € 9.000 geen drempelbedrag.

De compensatieregeling wordt later dit (na)jaar uitgewerkt en opgenomen in de CAR-UWO en zal een hardheidsclausule kennen.

4. Uitwerking compensatieregeling: algemeen

4.1. Transitie levensloop/versneld sparen

De compensatieregeling biedt alleen een tegemoetkoming indien de financiële achteruitgang het gevolg is van de transitie van de levenslooptegoeden alsmede de uitbetaalde versnelde spaarbedragen levensloop. Het is aan de ambtenaar om aan te tonen dat hij als gevolg van de transitie van de levenslooptegoeden of versneld sparen financieel nadeel als bedoeld in de regeling heeft.

Deze afspraak betekent dat op individueel niveau nagegaan moet worden of en welke financiële consequenties veroorzaakt worden door de transitie van de levenslooptegoeden en het versneld sparen. Alleen het financieel nadeel dat hierdoor wordt veroorzaakt komt binnen de systematiek van de regeling voor compensatie in aanmerking. Een financieel nadeel als gevolg van renteontwikkelingen, belastingverhoging, vermogensrendementsheffing etc. vallen buiten de scope van de regeling.

4.2. LOGA-pad volgers en verlaters

Doelgroep voor de compensatieregeling zijn de LOGA-pad volgers en verlaters. De LOGA-pad verlaters worden methodisch gelijk behandeld als de LOGA-pad volgers. Voor de LOGA-pad verlaters zal worden uitgegaan van het zogenaamd virtuele levenslooptegoed, zijnde het levenslooptegoed dat de ambtenaar gehad zou hebben als hij het LOGA-pad niet zou hebben verlaten. Dit virtuele levenslooptegoed wordt ook virtueel meegenomen in de transitie ter vaststelling van het startbedrag voor de nieuwe FLO-netto spaarregeling ingaande 1 januari 2022. De LOGA-pad verlaters kunnen – als zij tot de doelgroep behoren - eveneens in aanmerking komen voor een versneld spaarbedrag waardoor ook zij geconfronteerd kunnen worden met een financiële achteruitgang vallende binnen de scope van de regeling.

4.3. Inkomen niet beperkt tot inkomen uit FLO-functie

De achteruitgang van het netto besteedbaar inkomen wordt breed begrepen en niet beperkt tot alleen het inkomen uit de FLO-functie. De in 2018 gemaakte afspraak in het LOBA noemt een verlaging van het netto-bestedbaar inkomen. Hier is geen beperking aangebracht tot alleen een verlaging van het inkomen uit de FLO-functie. In de onderhandelingen om te komen tot de nadere

uitwerking van de in 2018 gemaakte afspraken is besloten ook te kijken naar een verlaging van het inkomen als gevolg van hogere belastingafdrachten op neveninkomen van de ambtenaar zowel als sprake is van neveninkomsten uit loondienst (hieronder de inkomsten als vrijwilliger begrepen) als de neveninkomsten als zzp'er of eigen bedrijf. Partijen hebben hier wel een plafond aan de in de regeling in te brengen neveninkomsten gebracht, zijnde een maximumbedrag van bruto € 9.000 per kalenderjaar.

4.4. Toelagen/vergelijkbare tegemoetkomingen

Een hoger fiscaal inkomen in een kalenderjaar kan leiden tot verlaging of intrekking van door overheidswege verstrekte toelagen/vergelijkbare tegemoetkomingen. Dit leidt tot verlaging van het besteedbaar inkomen van de ambtenaar. Indien de verlaging wordt veroorzaakt door een verlaging of intrekking van een of meerdere hieronder genoemde toeslagen (limitatieve opsomming) dan komt de ambtenaar voor compensatie in aanmerking t.w.:

- Huurtoeslag
- Kind gebonden budget
- Kinderopvangtoeslag
- Zorgtoeslag
- Scheef wonen/-huur
- Studiefinanciering kinderen
- Reiskostenvergoeding studerende kinderen (Dans- en muziekopleiding)
- Loonheffingskorting minstverdienende partner (zgn. aanrechtsubsidie)

Geen rekening wordt gehouden met onder andere (wijzigingen in) alimentatie, vermogensrendementsheffing, verhoging contributies etc.

De daling van het inkomen over de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 als gevolg van weggevallen (geheel of gedeeltelijk) van de hiervoor genoemde toeslagen/vergelijkbare tegemoetkoming komt – boven het drempelbedrag - eenmalig in 2022 voor compensatie in aanmerking. In 2022 wordt bezien wat de achteruitgang over de betreffende kalenderjaren is geweest. Indien er sprake is geweest van voordelen (bijvoorbeeld een hogere hypotheekrenteafrek of een hogere teruggave of lagere aanslag inkomstenbelasting) in de betreffende kalenderjaren worden deze meegenomen in de berekening. De achteruitgang die resteert wordt eenmalig gebruteerd aan de ambtenaar uitbetaald.

Indien ambtenaren als gevolg van de verlaging of intrekking van deze toeslagen eerder financieel in de problemen komen dan kan op individuele basis tot het verstrekken van een voorschot betaling worden overgegaan.

Voor ambtenaren die geconfronteerd worden met een blijvende financiële achteruitgang dat bijvoorbeeld aan de orde kan zijn bij scheef wonen/huren, wordt een maatwerk afkoop vastgesteld.

Binnenkort zal onder de betreffende ambtenaren uitgevraagd worden wie verwacht voor deze regeling in aanmerking te komen opdat een juiste monitoring van gegevens plaats kan vinden leidende tot een rechtmatige toekenning in 2022.

Voor wat betreft de compensatie van door overheidswege toegekende toeslagen/vergelijkbare componenten geldt een drempelbedrag (eigen risico) van 0,5% van het totale bruto inkomen dat van toepassing is bij de aanvraag/vaststelling van de toeslag.

4.5. Neveninkomsten loondienst

De transitie van de levenslooptegoeden alsmede de bedragen versneld sparen kunnen fiscale consequenties hebben voor de ambtenaar. Deze treden onder andere op als door de transitiebedragen of de bedragen versneld sparen levensloop het totale inkomen van de medewerker stijgt tot de tweede belastingschijf (box 2). Om een naheffingsaanslag te voorkomen kan de ambtenaar de werkgever verzoeken om meer loonheffing in te houden. Door de extra ingehouden loonheffing wordt het netto uit te betalen levensloopbedrag lager. Aangezien de werkgever dit bedrag aanvult tot 225% netto op de leeftijd van 55 jaar, ondervindt de medewerker hier geen financieel nadeel van. Het hogere bruto jaarinkomen als gevolg van de transitie en het versneld sparen leidt tot een verhoging van het bijzonder tarief dat de werkgever toepast op incidentele bruto betalingen. M.b.v. het rekenmodel wordt dit achteraf verrekend, hierdoor ondervindt de ambtenaar geen financieel nadeel.

Omdat besloten was dat het Deloitte model alleen rekening houdt met de inkomsten uit de FLO-functie en niet met eventuele neveninkomsten, is in 2019 een eventueel bedrag aan neveninkomsten uit loondienst niet meegenomen.

5. Uitwerking compensatieregeling: neveninkomsten loondienst

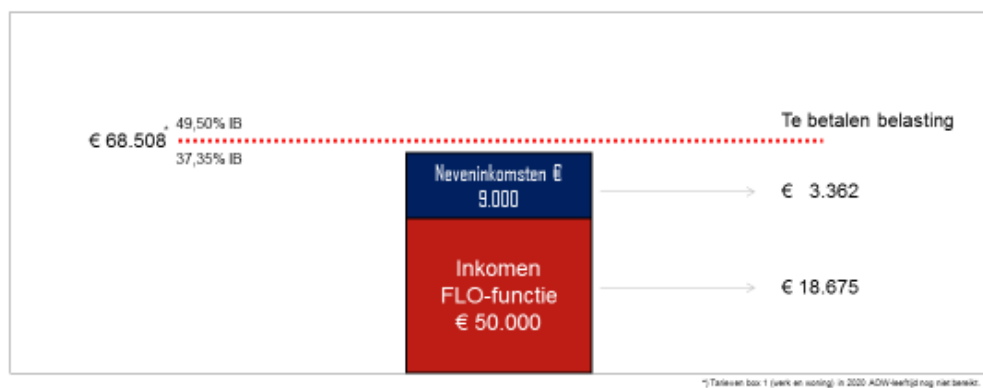
Zoals onder ad. 3 weergegeven is bij de verdere uitwerking van de afspraken met betrekking tot de compensatieregeling alsnog besloten dat een bedrag van maximaal € 9000 bruto aan nevenwerkzaamheden in de compensatieregeling ingebracht kan worden. Voor zover het betreft neveninkomsten uit loondienst zullen deze alsnog in het VNG/Deloitte model worden meegenomen. In december 2020 voor het kalenderjaar 2020 en 2019 en in december 2021 voor het kalenderjaar 2021. Voor wat betreft neveninkomsten geldt vanwege toepassing van een maximum normbedrag van € 9.000 geen drempelbedrag.

Onderstaand wordt in drie delen weergegeven hoe in 2020 aan de afspraken inhoud zal worden gegeven. Voor de toepassing van deze systematiek over het kalenderjaar 2019 vindt een herberekening plaats op basis van een geactualiseerd VNG/Deloitte model.

Overzicht 1.

Het eerste overzicht betreft een reguliere situatie van een ambtenaar met neveninkomsten zonder dat van transitie levenslooptegoed sprake is. De inkomsten uit de FLO-functie en de neveninkomsten uit loondienst blijven hier onder het maximum van de eerste belastingschijf (box 1). Over het totaalinkomen van € 59.000 is dus een percentage van 37,35% IB verschuldigd. Over de neveninkomsten is dit een bedrag van € 3.362, --.

IB situatie zonder transitie levenslooptegoed

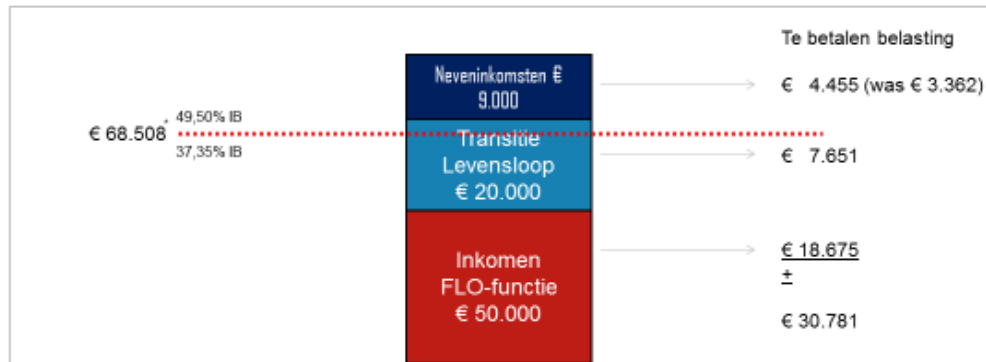


Overzicht 2.

Het tweede overzicht schetst het beeld als sprake is van de transitie van levenslooptegoeden en neveninkomsten uit loondienst. Het VNG/Deloitte model hield in 2019 alleen rekening met de inkomsten uit de FLO-functie en **niet** met eventuele neveninkomsten. Het verzoek tot inhouding van meer loonheffing over het transitiebedrag beperkt zich tot een bedrag van € 1.492 (verschil 70.000 en 68.508). Omdat over het bedrag aan neveninkomsten slechts 37,35% belasting is ingehouden maar 49,5% verschuldigd is zal een naheffingsaanslag volgen.

Dit betekent dat over de € 9.000 neveninkomsten nu een bedrag aan loonheffing verschuldigd is van € 4.455; een stijging dus van € 1.093. Uitgaande van dit voorbeeld heeft de ambtenaar dus een inkomstenderving van € 1.093 in dat kalenderjaar. Om deze inkomstenderving te voorkomen zijn nu nadere afspraken gemaakt; zie overzicht 3.

IB situatie bij transitie levenslooptegoed (zoals toegepast in 2019)

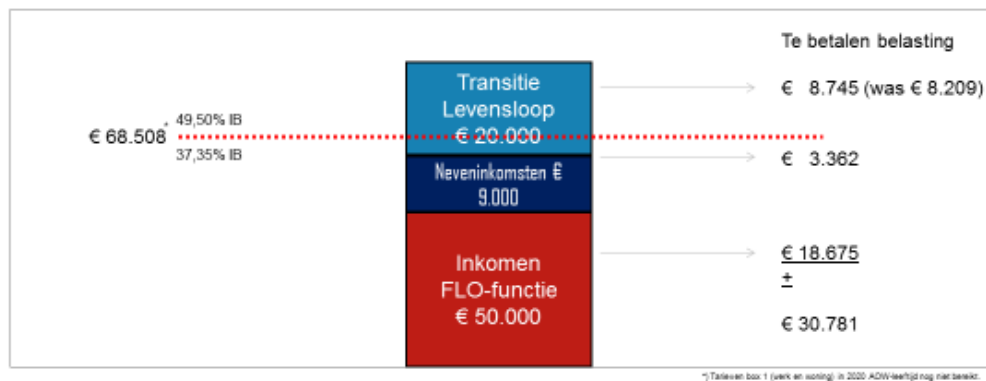


Overzicht 3.

Door in het Deloitte rekenmodel wel rekening te houden met de neveninkomsten tot een maximumbedrag van € 9000 ontstaat het volgende beeld.

Het verzoek tot inhouding van meer loonheffing over het transitiebedrag beperkt zich nu niet tot alleen het inkomen uit de FLO-functie maar neemt het bedrag aan neveninkomsten uit loondienst tot een maximum van € 9000 mee (totaal in voorbeeld € 59.000). In de eerste belastingschijf resteert dus nog een bedrag van € 9.508 (68.508 - 59.000). Dit betekent dat over het transitiebedrag van 10.492 (20.000 – 9.508) meer belasting (49,5% in plaats van 37,35%) moet worden ingehouden om een naheffingsaanslag te voorkomen.

IB situatie bij transitie levenslooptegoed (voorstel voor neveninkomsten uit loondienst)



Hierbij een aantal kanttekeningen

1. Als de ambtenaar aantoonbare neveninkomsten uit loondienst heeft dan kan hij deze inbrengen voor de toepassing van het VNG/Deloitte model tot het aangegeven maximumbedrag. De werkgever houdt dan afhankelijk van de uitkomsten van het VNG/Deloitte model meer loonheffing in. Hierdoor wordt over dat bedrag een naheffingsaanslag voorkomen. De compensatie voor de ambtenaar bestaat dus uit het voorkomen van die naheffingsaanslag voor die ambtenaar.
2. Is sprake van neveninkomsten uit loondienst en neveninkomsten als zzp'er of eigen bedrijf, dan gaan de neveninkomsten uit loondienst voor op de overige neveninkomsten.
3. Het bedrag van maximaal € 9.000 is de uitkomst van de onderhandelingen waarbij partijen hebben betrokken wat een ambtenaar door de bank genomen zou kunnen bijverdienen in bijvoorbeeld een vrijwilligers- en/of instructeursfunctie bij een Veiligheidsregio uitgaande van de ATW/ATB-grenzen.
4. Indien de neveninkomsten uit loondienst minder dan € 9.000 bedragen dan kunnen de resterende inkomsten tot € 9.000 (loondienst + zzp-er/eigen bedrijf) als zzp-er of eigen bedrijf ingebracht worden.

6. Uitwerking compensatieregeling: neveninkomsten eigen bedrijf of zzp'er

Neveninkomsten uit eigen bedrijf of zzp'er tot een maximum van € 9.000 worden na ommekomst van de 3 kalenderjaren overeenkomstig behandeld in 2022 op grond van de aanslag inkomstenbelasting over 2019, 2020 en 2021. In deze aangifte worden alle inkomsten en aftrekposten meegenomen. Op basis van een afschrift van de aangifte inkomstenbelasting kan een aangifte gesimuleerd worden zonder de bedragen transitie levensloop en versneld sparen. Aldus wordt een zuiver verschil aan verschuldigde inkomstenbelasting en premies verkregen hetgeen voor compensatie in aanmerking kan worden genomen. Voor wat betreft neveninkomsten geldt vanwege toepassing van een maximum normbedrag van € 9.000 geen drempelbedrag.

7. Uitvoering

Centraal worden modellen (aangifte inkomstenbelasting, kindgebonden toeslag, zorgtoeslag etc.) aan de medewerker beschikbaar gesteld - ontwikkeld door een derde – opdat de ambtenaar zelf kan vaststellen of hij voor compensatie in aanmerking komt. De ambtenaar dient alle op de aanvraag compensatie in aanmerking komende stukken in. Deze worden getoetst door een paritair samengestelde commissie en ad random gecheckt door een externe onafhankelijke partij. Op basis hiervan wordt een advies tot toekenning/afwijzing van een compensatie aan de werkgever gegeven.

8. Communicatie

Informatiebijeenkomsten worden in september 2020 georganiseerd.

9. Inwerkingtreding

Deze wijzigingen treden met terugwerkende kracht in werking met ingang van 1 januari 2020.

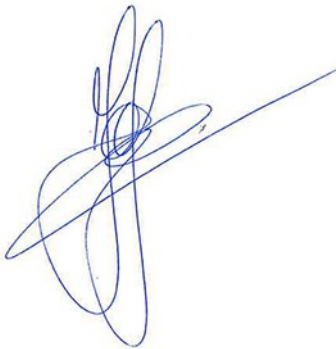
10. Rechtskrachtbepaling

De CAR-UWO geldt alleen voor veiligheidsregio's. De LOGA-brief van 30 oktober 2019 (kenmerk: TAZ/U201901034) heeft u geïnformeerd over de rechtspositieregeling voor personeel veiligheidsregio's per 1/1/2020.¹

Op grond van hun aansluitingsovereenkomst bij de VNG zijn veiligheidsregio's gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De CAR en de UWO 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.

Het bestuur van de veiligheidsregio is verplicht en bevoegd, voor personeel in dienst van de veiligheidsregio, de overeen gekomen wijzigingen vast te stellen.

Hoogachtend,
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Janine Jongepier
Secretaris College voor Arbeidszaken

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl

¹ https://vng.nl/sites/default/files/2019-11/20191030_ledenbrief_rechtspositieregeling-voor-personeel-veiligheidsregio-per-1-1-2020.pdf