

# Individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP)

7 december 2000/Nr.

AD2000/U101183

Directie Personeelsmanagement

Rijksdienst

## Managementinformatie

In de circulaire Arbeidsvoorwaarden en andere personeelsaangelegenheden in de sector Rijk 2000-2001, nr. AD2000/U92989, is u toegezegd dat u uitgebreid zou worden geïnformeerd over het onderdeel Individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKAP). Deze circulaire strekt daartoe. In deze circulaire wordt achtereenvolgens uitgebreid ingegaan op de volgende keuzemogelijkheden: meer uren werken (2), minder uren werken (3) en het inzetten van bronnen voor fiscaal gefaciliteerde doelen (4). Daarbij wordt ingegaan op de voorwaarden waaronder de keuze kan plaatsvinden en de gevolgen die een keuze kan hebben voor de rechtspositie, de sociale zekerheid en het pensioen van de ambtenaar. Tevens wordt daarbij aandacht besteed aan de fiscale aspecten van de keuzen. Vervolgens wordt ingegaan op de aanvraagprocedure die geldt voor de afhandeling van verzoeken om meer of minder uren te werken (5) en de taak en bevoegdheidsverdeling tussen centraal en decentraal (6). Ook wordt aandacht besteed aan de arbeidsvoorwaardenmeter (7) en de gegevens die geregistreerd moeten worden in verband met de evaluatie van IKAP (8).

## 1. Inleiding

In de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2000-2001 zijn afspraken gemaakt over de invoering van individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket. Zo wordt het recht op individuele keuzen structureel mogelijk gemaakt voor alle ambtenaren binnen de sector Rijk. De ambtenaar in de sector Rijk krijgt het recht om minimaal één keer per jaar onder voorwaarden zijn individuele pakket samen te stellen. Daarbij wordt hem de mogelijkheid geboden om: meer te werken, minder te wer-

ken en een aantal rechtspositionele aanspraken in te zetten voor alternatieve beloningen c.q. doelen, die op grond van de belastingwetgeving een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van netto-uitbetaling. In concreto zijn de volgende keuzemogelijkheden aan de rechtspositie toegevoegd:

- a) de mogelijkheid voor de ambtenaar om per kalenderjaar maximaal 100 uren meer te werken;
- b) de mogelijkheid voor de ambtenaar om per kalenderjaar maximaal 80 uren minder te werken;
- c) de ambtenaar kan kiezen voor de fiscaal gefaciliteerde doelen: aanschaf van een personal computer en fiets (beiden voor zakelijk gebruik), vermindering ouderbijdrage kinderopvang, studiefaciliteiten (d.w.z. studie of opleiding voor beroep, cursussen en vakliteratuur), opbouw individuele oudedagsvoorziening, tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer. Voor deze doelen mag de ambtenaar de volgende bronnen geheel of gedeeltelijk inzetten: de vergoeding voor extra gewerkte uren (artikel 21c ARAR), de vergoeding voor overwerk (artikel 23 BBRA 1984), de verlaging van de vakantie-aanspraken (artikel 22 ARAR), de tegemoetkoming in de ziektekosten (BTZR), de eindejaarsuitkering (artikel 20a BBRA 1984), de vakantie-uitkering (artikel 21 BBRA 1984), de incidentele toeslag (artikel 22a BBRA 1984) en de eenmalige mobiliteitstoelage (artikel 22c BBRA 1984).

De keuzen die een werknemer binnen een arbeidsvoorwaardelijk keuzesysteem maakt, kunnen doorwerken naar andere terreinen. Zo kan er sprake zijn van invloed op fiscale zaken, socialezekerheidsuitkeringen en op pensioenen. Een uitgebreid overzicht van deze consequenties is opgenomen in bijlage I, dat ter toetsing aan de Belastingdienst en het LISV is voorgelegd. Het is belangrijk dat de consequenties van die keuzen duidelijk zijn zodat de werknemers goed kunnen worden voorgelicht over deze consequenties.

## 2. De keuze om meer te werken

Het ruilen van tijd en geld is een van de belangrijkste elementen van een model met meer keuzevrijheid. De ambtenaar kan ervoor kiezen om meer uren te gaan werken dan het aantal uren waarvoor hij is aangesteld in ruil voor een bepaalde vergoeding. Het aantal extra te werken uren voor een voltijder is beperkt tot maximaal 100 uur per kalenderjaar. Voor een deeltijder geldt een naar evenredigheid vastgesteld lager aantal uren als maximum. Indien een ambtenaar in een bepaald kalenderjaar extra uren wenst te werken dient hij daartoe een aanvraag in. Het bevoegd gezag beoordeelt vervolgens of een zwaarwegend dienstbelang zich niet verzet tegen de toewijzing van de aanvraag. Voor de beoordeling of zwaarwegende dienstbelangen zich tegen de toewijzing van de aanvraag verzetten is aangesloten bij de criteria die in de Wet aanpassing arbeidsduur zijn neergelegd.

Dit houdt in dat er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend dienstbelang als het meer uren gaan werken leidt tot ernstige problemen:

- van financiële of organisatorische aard;
- wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
- omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Het betreft hier overigens uitdrukkelijk een niet-limitatieve opsomming.

Ook andere economische, technische of operationele belangen die ernstig worden geschaad bij honorering van de aanvraag, kunnen reden zijn het verzoek af te wijzen.

Als zwaarwegende dienstbelangen die zich verzetten tegen toewijzing van de aanvraag kunnen eveneens worden aangemerkt:

- het feit dat het meer uren gaan werken voor de desbetreffende ambtenaar schadelijk zou zijn voor zijn gezondheid;
- de situatie dat de ambtenaar onvoldoende functioneert. Van groot belang is dan dat het bevoegd gezag

de ambtenaar zeer tijdig van zijn ontevredenheid over het functioneren op de hoogte heeft gesteld en een behoorlijk gedocumenteerd personeelsdossier heeft bijgehouden. De ambtenaar kan niet pas bij de behandeling van zijn aanvraag van zijn onvoldoende functioneren op de hoogte worden gebracht.

Voor de extra te werken uren wordt een vergoeding toegekend, berekend op basis van het uursalaris van de ambtenaar op de door het bevoegde gezag bepaalde datum waarop de aanvragen uiterlijk moeten zijn ingediend. Deze vergoeding wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee voor zaken als de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Het bevoegd gezag bepaalt de wijze van uitbetaling, bijvoorbeeld eenmalig of maandelijks.

Daarnaast blijft de formele arbeidsduur van de ambtenaar gehandhaafd. Dit brengt met zich mee dat de rechtspositionele aanspraken die behoren bij de arbeidsduur van de ambtenaar blijven gehandhaafd. Het betreft dan zaken als de berekeningsbasis voor het aantal vakantie-uren, de berekeningsbasis voor het aantal uren ouderschapsverlof en de tegemoetkoming in de ziektekosten.

De ambtenaar die gebruik maakt van de PAS, de ambtenaar die ouderschapsverlof geniet, de ambtenaar die buitengewoon verlof van lange duur geniet en de ambtenaar die gedeeltelijk met FPU is gegaan, zijn uitgesloten van de keuzemogelijkheid om meer uren te gaan werken. De reden daarvoor is dat er in deze gevallen reeds bewust voor gekozen is om minder te gaan werken en het dan ook niet past om de mogelijkheid te bieden om meer te gaan werken. Daarnaast zou door het bieden van deze keuzemogelijkheid in bovengenoemde situaties de doelstellingen van PAS, FPU, langdurig verlof en ouderschapsverlof al te zeer worden ondergraven.

Verder zal in de praktijk de ambtenaar die volledig arbeidsongeschikt is uitgesloten zijn van de keuze om meer te werken. Voor de ambtenaar die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is zal het meer uren werken gevolgen kunnen hebben voor de mate van arbeidsongeschiktheid. Indien hij een herplaatsingstoelage geniet zal het meer uren werken tevens gevolgen

hebben voor de hoogte van de herplaatsingstoelage.

Het tijdelijk meer uren gaan werken heeft geen negatieve gevolgen voor de sociale zekerheid van de ambtenaar. De vergoeding voor de meer gewerkte uren wordt bij de bepaling van het dagloon in het kader van de WAO en WW meegenomen. Het WAO- en WW-dagloon wordt vastgesteld door het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen te berekenen dat de uitkeringsgerechtigde in het jaar onmiddellijk voorafgaande aan het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid i.c. de eerste ziektedag of zijn werkloosheid heeft genoten in zijn beroep.

Daarnaast leidt het tot een verhoging van het premieloon en derhalve tot een hogere premieheffing.

Verder heeft het tijdelijk meer uren gaan werken geen gevolgen voor het pensioen. Zo wordt de vergoeding niet aangemerkt als salaris of bezoldiging. Daarnaast is er sprake is van een tijdelijke situatie, verandert de omvang van het dienstverband niet en zijn er aan het meer uren werken geen pensioengevolgen beoogd.

Voor de werkgever kan het tijdelijk meer uren werken gevolgen hebben in die situaties waarin de werkgever op de aan de belastingdienst af te dragen loonbelasting en premies volksverzekeringen een korting kan toepassen. Wanneer en onder welke voorwaarden deze zogenaamde afdrachtkorting kan worden toegepast is geregeld in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen (Stb. 1995, 635). Deze gevolgen zullen zich vooral voordoen in het kader van de afdrachtkorting lage lonen en de afdrachtkorting langdurig werklozen waarbij als voorwaarde een bepaalde loongrens wordt gehanteerd. Het tijdelijk meer uren werken kan leiden tot een overschrijding van deze grens met als gevolg dat geen afdrachtkorting kan worden toegepast.

Het tijdelijk meer uren werken heeft gevolgen voor de toegekende subsidie in het kader van de regeling in- en doorstroombanen langdurig werklozen indien daardoor de geldende maximale beloningsgrens wordt overschreden (zie Besluit in- en doorstroombanen, Stb. 1999, 591).

### 3. De keuze om minder te werken

De ambtenaar heeft de keuzemogelijkheid om in een bepaald kalenderjaar minder uren te werken dan het aantal waarvoor hij is aangesteld. Daarbij geldt een maximum van 80 uur. Heeft de ambtenaar een onvoldoende arbeidsduur dan geldt het naar evenredigheid vastgesteld lager aantal uren als maximum. Indien een ambtenaar in een bepaald kalenderjaar minder uren wenst te werken dient hij daartoe een aanvraag in. Het bevoegd gezag beoordeelt vervolgens of een zwaarwegend dienstbelang zich niet verzet tegen de toewijzing van de aanvraag.

Voor de beoordeling of zwaarwegende dienstbelangen zich tegen de toewijzing van de aanvraag verzetten is aangesloten bij de criteria van de Wet aanpassing arbeidsduur, die gelden bij een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur.

Dit houdt in dat er in ieder geval sprake is van een zwaarwegend dienstbelang als het minder uren gaan werken leidt tot ernstige problemen:

1. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
2. op het gebied van veiligheid, of
3. van roostertechnische aard.

Het betreft hier overigens uitdrukkelijk een niet-limitatieve opsomming.

Ook andere economische, technische of operationele belangen die ernstig zouden worden geschaad bij honorering van de aanvraag, kunnen reden zijn het verzoek af te wijzen.

Zo kan bij het minder uren gaan werken het dienstbelang spelen dat werkruimtes of apparatuur onvoldoende worden benut doordat de ambtenaar minder uren aanwezig is. Dit dienstbelang leidt echter niet zonder meer tot afwijzing van het verzoek.

Hiervan kan alleen sprake zijn als deze consequenties van het minder uren gaan werken tot ernstige economische of operationele problemen leiden.

Op het salaris van de ambtenaar die ervoor gekozen heeft om minder uren te gaan werken wordt per minder te werken uur een inhouding gepleegd ten bedrage van het salaris per uur dat voor betrokkene geldt op de door het bevoegde gezag vastgestelde datum waarop de ambtenaar uiterlijk zijn aanvraag moet indienen. Nu de verrekening geschiedt door middel van een inhouding zijn er geen

consequenties voor zaken als vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Dit omdat in deze situatie het minder uren gaan werken niet leidt tot een wijziging van de formele arbeidsduur van de ambtenaar. Dit betekent dat zijn salaris formeel gehandhaafd blijft op 100%. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken worden derhalve berekend op basis van het 100% salaris. Daarnaast blijven de rechtspositionele aanspraken die gerelateerd zijn aan de formele arbeidsduur van de ambtenaar gehandhaafd. Het betreft dan zaken als het aantal vakantie-uren, het aantal uren ouderschapsverlof en de tegemoetkoming in de ziektekosten.

De keuze om minder uren te gaan werken heeft voor de sociale zekerheid van de ambtenaar in het algemeen de volgende consequentie. Het leidt tot een lager premieloon en derhalve tot een lagere premieheffing. Het minder uren werken heeft geen consequenties voor het WW-dagloon en een verwaarloosbaar effect op het WAO-dagloon (zie bijlage I). Daarnaast heeft de keuze om minder uren te gaan werken voor het pensioen van de ambtenaar geen consequenties. Zo is er sprake van een tijdelijke situatie, verandert de omvang van het dienstverband niet en zijn er met het minder uren werken geen pensioengevolgen beoogd. Voorts valt het binnen de fiscale ruimte die de pensioenregeling biedt.

Voor de werkgever kan het tijdelijk minder uren werken gevolgen hebben in die situaties waarin de werkgever op de aan de belastingdienst af te dragen loonbelasting en premies volksverzekeringen een korting kan toepassen. Wanneer en onder welke voorwaarden deze zogenaamde afdrachtkorting kan worden toegepast is geregeld in de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen (Stb. 1995, 635). Deze gevolgen zullen zich vooral voordoen in het kader van de afdrachtkorting lage lonen en de afdrachtkorting langdurig werklozen waarbij als voorwaarde een bepaalde loongrens wordt gehanteerd.

#### 4. Bronnen en doelen

In de inleiding van deze circulaire is reeds uiteengezet dat aan de rechtspositie van de ambtenaar (artikel 21h

ARAR) wordt toegevoegd de keuzemogelijkheid om te kiezen voor fiscaal gefaciliteerde doelen. De ambtenaar wordt de mogelijkheid geboden om de daar genoemde rechtspositionele aanspraken (bronnen) geheel of gedeeltelijk niet uit te laten betalen maar het daarmee overeenkomende brutobedrag te ruilen voor fiscaal gefaciliteerde bestedingsmogelijkheden/doelen. Hieronder wordt allereerst ingegaan op de fiscale en de sociaalzekerheidsrechtelijke randvoorwaarden die gelden bij het inzetten van de bronnen voor de doelen. Vervolgens worden de bronnen en doelen beschreven.

##### 4.1 De fiscale en sociaalzekerheidsrechtelijke voorwaarden voor het inzetten van bronnen voor doelen

De inspecteur van de belastingdienst van de Grote Ondernemingen Den Haag is van mening dat de mogelijkheid om af te zien van aanspraken (bronnen) en deze te ruilen voor fiscaal gefaciliteerde bestedingsmogelijkheden/doelen slechts mogelijk is met inachtneming van de volgende voorwaarden.

Het afzien van bronnen moet in principe tot gevolg hebben dat de grondslag voor het pensioen, de vakantieuitkering, het loon tijdens ziekte en de WW, WAO wordt verlaagd. Daarnaast kan slechts van bronnen worden afgezien indien deze nog niet zijn genoten/uitbetaald. Op het moment dat zo'n bron is uitbetaald, geniet de ambtenaar fiscaal gezien loon en dient er in dat geval loonbelasting op het loon te worden ingehouden.

Volgens het LISV heeft het afzien van bronnen ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen geen consequenties voor het premieloon (WAO en WW) indien aan de volgende voorwaarden is voldaan.

De bron moet niet reeds uitbetaald zijn en het afzien van de bron moet in principe tot gevolg hebben dat de grondslag voor het pensioen, de vakantie-uitkering, het loon tijdens ziekte en de WW, WAO en ZW wordt verlaagd. Verder moeten de doelen niet reeds genoten zijn d.w.z. een reeds aangeschafte en dus reeds betaalde computer kan niet alsnog verstrekt of vergoed worden.

Voorts moeten de doelen uitgezonderd zijn van het begrip loon inge-

volge de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen of de daaruit voortvloeiende regelgeving.

Bijvoorbeeld indien een bron wordt geruild voor een doel waarvoor een vrijstelling geldt op grond van de CSV zal dit leiden tot een lagere premieheffing, een lager dagloon en een lagere uitkering. Indien een bron wordt ingeruild voor een doel waarvoor geen vrijstelling geldt zal er geen effect zijn op de premieheffing, het dagloon en de uitkering.

##### 4.2 Bronnen

Op basis van artikel 21h van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) kunnen de volgende bronnen worden ingezet.

###### a. Vergoeding voor meer uren werken

De ambtenaar met een volledige arbeidsduur kan per kalenderjaar maximaal 100 uren extra werken. Voor de ambtenaar met een onvolledige arbeidsduur geldt een naar evenredigheid vastgesteld lager aantal uren als maximum. Voor elk meer gewerkt uur wordt een vergoeding toegekend ten bedrage van het salaris per uur dat geldt op een nader door het bevoegd gezag te bepalen datum. Deze vergoeding wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee bij de berekening van onder meer de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Daarnaast heeft het inzetten van de vergoeding geen nadelige gevolgen voor het pensioen, de sociale zekerheid en de overige rechtspositionele aanspraken van de ambtenaar.

###### b. verlaging vakantieaanspraken (artikel 22, twaalfde tot en met veertiende lid ARAR)

De ambtenaar kan verzoeken om zijn aanspraak op vakantie te verlagen. Een verzoek daartoe moet ingediend worden voor een door het bevoegde gezag vastgesteld tijdstip. Op alle bij het bevoegde gezag ingediende verzoeken moet gelijktijdig een beslissing worden genomen (artikel 22, dertiende lid).

Het aantal uren waarmee de vakantieaanspraak kan worden verlaagd is afhankelijk van de leeftijd en van de omvang van de arbeidsduur van de ambtenaar. Voorts is de verlaging van de vakantieaanspraak gebonden aan een maximum aantal uren. Daarnaast kan de verlaging van

de vakantieaanspraken alleen betrekking hebben op de aanspraken in een bepaald kalenderjaar. De vakantieaanspraken die uit vorige jaren zijn overgeboekt moeten daarbij buiten beschouwing worden gelaten.

Het aantal vakantie-uren waarop aanspraak bestaat bij een volledige arbeidsduur kan worden verlaagd tot minimaal 144 uren. Dit betekent dat bij een volledige arbeidsduur maximaal als bron kan worden ingezet: bij een leeftijd jonger dan 45 jaar: 22 uur

bij een leeftijd van 45 tot en met 49 jaar: 29 uur

bij een leeftijd van 50 tot en met 54 jaar: 36 uur

bij een leeftijd van 55 tot en met 59 jaar: 44 uur

bij een leeftijd van 60 jaar en ouder: 51 uur.

Voor het vaststellen van het maximaal aantal uren waarmee de ambtenaar zijn vakantieaanspraak kan verlagen moet worden uitgegaan van de leeftijd die de ambtenaar in het desbetreffende kalenderjaar bereikt. Voor een deeltijder geldt dat de vakantieaanspraak naar evenredigheid kan worden verlaagd. Voor elk uur waarmee de vakantieaanspraak wordt verlaagd, ontvangt de ambtenaar een vergoeding die gelijk is aan het voor hem geldende salaris per uur op de datum zoals die door het bevoegd gezag is vastgesteld. Deze vergoeding wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee bij de berekening van onder meer de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Daarnaast heeft het inzetten van de vergoeding voor de verlaagde vakantieaanspraken als bron geen negatieve consequenties voor de sociale zekerheid van de ambtenaar.

Verder heeft het geen gevolgen voor het pensioen omdat de vergoeding daarvoor niet wordt aangemerkt als salaris of bezoldiging.

#### *c. de eindejaarsuitkering (artikel 20a BBRA 1984)*

De eindejaarsuitkering bestaat uit een procentueel deel en een zogenaamd nominaal deel. Het procentuele deel bedraagt 0,3 van het door de ambtenaar in een jaar genoten salaris. Het bedrag van het nominale deel van de eindejaarsuitkering wordt door de Minister van BZK vastgesteld. Deze uitkering wordt niet aangemerkt

als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee bij de berekening van onder meer de vakantie-uitkering. Het inzetten van de eindejaarsuitkering als bron kan voor de sociale zekerheid van de ambtenaar negatieve consequenties hebben. Zo zal er sprake zijn van verlaging van het dagloon en derhalve kan de uitkering lager zijn. De uitkering zal lager zijn in de situatie dat er geen recht bestaat op een bovenwettelijke uitkering dan wel de bovenwettelijke uitkering is gekoppeld aan het begrip dagloon zoals bij de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering.

Verder heeft het afzien van deze bron geen gevolgen voor het pensioen omdat de ABP-pensioenregeling daartoe de fiscale ruimte biedt.

#### *d. de vakantie-uitkering (artikel 21 BBRA 1984)*

De vakantie-uitkering bedraagt 8% van de bezoldiging over het tijdvak 1 juni tot en met 31 mei.

De uitkering wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee bij de berekening van de eindejaarsuitkering.

Het inzetten van de vakantie-uitkering als bron kan voor de sociale zekerheid van de ambtenaar negatieve consequenties hebben. De vakantie-uitkering maakt onderdeel uit van het begrip dagloon. Zo zal er sprake zijn van verlaging van het dagloon en derhalve kan de uitkering lager zijn. De uitkering zal lager zijn indien er geen recht bestaat op een bovenwettelijke uitkering dan wel de bovenwettelijke uitkering is gekoppeld aan het begrip dagloon zoals bij de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en de supplementie-uitkering.

Verder heeft het afzien van deze bron geen gevolgen voor het pensioen omdat de ABP-pensioenregeling daartoe de fiscale ruimte biedt.

#### *e. de tegemoetkoming in de ziektekosten op basis van het Besluit tegemoetkoming ziektekosten rijkspersoneel*

De omvang van maandelijke tegemoetkoming is afhankelijk van de arbeidsduur van de ambtenaar en de gezinssituatie van de ambtenaar. Afgezien kan worden van de maandelijke tegemoetkoming in de ziektekosten.

Deze tegemoetkoming wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee bij de bere-

kening van onder meer de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Het inzetten van bovengenoemde tegemoetkoming als bron heeft voor de sociale zekerheid van de ambtenaar wel consequenties. De tegemoetkoming in de ziektekosten maakt onderdeel uit van het WAO- en WW-dagloon. Het inzetten van deze bron leidt tot een verlaging van het dagloon en kan leiden tot een lagere uitkering voor de ambtenaar. De uitkering zal lager zijn indien er geen recht bestaat op een bovenwettelijke uitkering dan wel de bovenwettelijke uitkering is gekoppeld aan het begrip dagloon zoals bij de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en de supplementie-uitkering.

Aangezien de tegemoetkoming ziektekosten geen onderdeel uitmaakt van de berekeningsgrondslag voor het pensioen heeft het afzien van de tegemoetkoming in de ziektekosten geen gevolgen voor de pensioenopbouw van de ambtenaar.

#### *f. de eenmalige toeslag (artikel 22a BBRA 1984)*

Het bevoegd gezag is vrij in het vaststellen van de hoogte van de eenmalige toeslag. Deze toeslag wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee bij de berekening van onder meer de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Daarnaast heeft het inzetten van deze bron geen nadelige gevolgen voor de sociale zekerheid, omdat deze bron niet behoort tot het begrip dagloon, en het pensioen van de ambtenaar.

#### *g. de eenmalige mobiliteitstoelage (artikel 22c BBRA 1984)*

De mobiliteitstoelage bedraagt 50% van het voor de ambtenaar geldende salaris.

Deze toeslag wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee bij de berekening van onder meer de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Daarnaast heeft het inzetten van deze bron geen nadelige gevolgen voor de sociale zekerheid, omdat deze bron niet behoort tot het begrip dagloon, en het pensioen van de ambtenaar.

#### *h. de vergoeding voor overwerk (artikel 23 BBRA 1984)*

De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof, gelijk aan het aantal overgewerkte uren.

Als dit verlof niet mogelijk is, krijgt de ambtenaar het voor hem geldende salaris per uur als vergoeding. Bovenop het verlof of loon ontvangt de ambtenaar een extra deel van het voor hem geldende salaris per uur. Bij overwerk op de hierna vermelde tijdstippen gelden de volgende percentages:

Dag/tijdstip	0-6 uur	6-22 uur	22-24 uur
maandag			
t/m vrijdag	50	25	50
zaterdag/ zondag	100	50	100

De totale overwerkvergoeding wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en telt derhalve niet mee bij de berekening van onder meer de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering. Het inzetten van bovengenoemde vergoeding als bron heeft voor de sociale zekerheid van de ambtenaar wel consequenties. De vergoeding kan onderdeel uitmaken van het WAO-dagloon. Het inzetten van deze bron leidt tot een verlaging van het dagloon en kan leiden tot een lagere uitkering voor de ambtenaar. De uitkering zal lager zijn indien er geen recht bestaat op een bovenwettelijke uitkering dan wel de bovenwettelijke uitkering is gekoppeld aan het begrip dagloon zoals bij de suppletie-uitkering. Aangezien de overwerkvergoeding geen onderdeel uitmaakt van de berekeningsgrondslag voor het pensioen heeft het afzien van de vergoeding voor overwerk geen gevolgen voor de pensioenopbouw van de ambtenaar.

#### 4.3 Doelen

##### a. Personal computer en/of bijbehorende randapparatuur

De ambtenaar kan een belastingvrije vergoeding voor een nog aan te schaffen, dan wel reeds aangeschafte personal computer en/of bijbehorende randapparatuur ontvangen, indien deze computer en/of bijbehorende randapparatuur mede voor het werk wordt gebruikt. Per drie kalenderjaren mag in totaal niet meer dan f 5.000,- inclusief BTW onbelast worden vergoed, verstrekt of ter beschikking worden gesteld. Is de aanschafprijs hoger, dan is de onbelaste vergoeding toch niet hoger

dan f 5000,-. Als de aanschafprijs lager is dan f 5000,- dan is de onbelaste vergoeding niet hoger dan de aanschafprijs. Op de maximaal belastingvrij te verstrekken vergoeding komen eventuele vergoedingen en de waarde van eventuele verstrekkingen in het lopende en de twee voorafgaande kalenderjaren in mindering. Bij een onbelaste vergoeding voor een reeds eerder aangeschafte personal computer dient rekening te worden gehouden met de afschrijving over reeds verstreken kalenderjaren. Voor de aldus reeds afgeschreven bedragen bestaat geen mogelijkheid een onbelaste vergoeding te geven. Bij het bepalen van de afschrijving kan worden uitgegaan van een levensduur van 3 jaar met een restwaarde van 10%.

Voorwaarde voor het verstrekken van een belastingvrije bijdrage door de werkgever in de aanschafkosten van een personal computer en/of bijbehorende randapparatuur is dat die computer en/of randapparatuur mede voor het werk wordt gebruikt. Dit zogenaamde zakelijke gebruik moet niet alleen uit het soort computer en/of randapparatuur blijken maar ook uit de aard en omvang van het gebruik en dit dient door middel van een verklaring te worden aangegeven. Bij de inspecteur van de Belastingdienst kunt u voorbeelden aanvragen van goedgekeurde pc-privé-regelingen. Deze regelingen zijn ook door het LISV goedgekeurd.

##### b. Fiets van de werkgever

Aan de ambtenaar kan door de werkgever een fiets met een catalogusprijs van maximaal f 1650,- (incl. BTW) worden verstrekt. De verstrekte fiets moet worden gebruikt voor het woon-werkverkeer. Voor meer dan de helft van het aantal dagen waarop de ambtenaar pleegt te reizen in het kader van woon-werkverkeer dient gebruik te worden gemaakt van de fiets. Dit mag ook het fietsgebruik voor de afstand van of naar het station zijn. Er vindt een eenmalige bijtelling bij het loon plaats van f 150,-. Er mag niet vaker dan eenmaal per drie jaar op deze wijze een fiets worden verstrekt.

##### c. Vermindering ouderbijdrage kinderopvang

Een vermindering van de ouderbijdrage in de kosten van kinderopvang is mogelijk tot ten hoogste het ver-

schil tussen de niet verlaagde ouderbijdrage en het bedrag dat volgens de van toepassing zijnde fiscale tabel als belastbaar loon wordt aangemerkt. Deze mogelijkheid geldt uitsluitend voor door de belastinginspectie erkende kinderopvang van kinderen die niet ouder zijn dan 13 jaar.

##### d. Vergoeding voor studie, cursussen en vakliteratuur

Een belastingvrije vergoeding kan worden verleend voor vakliteratuur en voor een studie, opleiding of cursus voor een beroep. In dat kader kunnen de volgende kosten belastingvrij worden vergoed:

- kosten van excursies en studiereizen, inclusief de reis- en verblijfkosten;
- studiekosten die de werknemer maakt om bij te blijven of om oude kennis weer op te frissen;
- kosten van cursussen, congressen, seminars, symposia;
- kosten van vakliteratuur.

##### e. Opbouw van individuele oudedagsvoorziening

De opbouw van individuele oudedagsvoorziening ziet vooralsnog alleen op bijsparen in het kader van FPU.

##### f. tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer

De voor rekening van de ambtenaar blijvende OV-kosten voor het traject woning-werk komen in aanmerking voor een belastingvrije vergoeding. De ambtenaar zal hier slechts voor kunnen kiezen indien hij zulke kosten heeft.

#### 4.4 Overzicht bronnen en doelen

De bronnen en doelen zijn in beginsel vrij uitwisselbaar. Dit houdt in dat elke bron of een combinatie van bronnen ingezet kan worden voor elk doel of combinatie van doelen. Door middel van het vaststellen van regels op decentraal niveau kunnen nadere voorwaarden aan deze vrije uitwisselbaarheid van bronnen en doelen worden verbonden. Daarmee kan worden bereikt dat de uitvoering en administratieve verwerking zo efficiënt mogelijk kunnen plaatsvinden. Zo kan worden bepaald dat eerst een gekozen bron volledig moet worden benut voordat een andere bron kan worden ingezet.

Een bron kan alleen ingezet worden als deze nog niet is genoten is d.w.z.

## Overzicht van de bronnen en voor welke doelen deze ingezet kunnen worden

### Bronnen:

### Doelen:

100 uur extra werken per kalenderjaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbetalen onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen</li> <li>• belastingvrije kostenvergoeding voor de aanschaf van een personal computer en/of randapparatuur</li> <li>• fiets van de werkgever</li> <li>• belastingvrije vergoeding ter verlaging van de ouderbijdrage in kinderopvang</li> <li>• onbelaste aanvulling op het pensioen</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming in het voor eigen rekening komende gedeelte van de openbaar vervoerskosten.</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming studie of opleiding voor beroep, cursussen, vakliteratuur</li> </ul>
80 uur minder werken per kalenderjaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• extra vrije tijd op te nemen binnen kalenderjaar</li> </ul>
de vergoeding in verband met verlaging vakantieaanspraken (artikel 22, twaalfde tot en met veertiende lid ARAR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbetalen onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen</li> <li>• belastingvrije kostenvergoeding voor de aanschaf van een personal computer en/of randapparatuur</li> <li>• fiets van de werkgever</li> <li>• belastingvrije vergoeding ter verlaging van de ouderbijdrage in kinderopvang</li> <li>• onbelaste aanvulling op het pensioen</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming in het voor eigen rekening komende gedeelte van de openbaar vervoerskosten.</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming studie of opleiding voor beroep, cursussen, vakliteratuur</li> </ul>
de eindejaarsuitkering (artikel 20a BBRA 1984)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbetalen onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen</li> <li>• belastingvrije kostenvergoeding voor de aanschaf van een personal computer en/of randapparatuur</li> <li>• fiets van de werkgever</li> <li>• belastingvrije vergoeding ter verlaging van de ouderbijdrage in kinderopvang</li> <li>• onbelaste aanvulling op het pensioen</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming in het voor eigen rekening komende gedeelte van de openbaar vervoerskosten.</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming studie of opleiding voor beroep, cursussen, vakliteratuur</li> </ul>
de vakantie-uitkering (artikel 21 BBRA 1984)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbetalen onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen</li> <li>• belastingvrije kostenvergoeding voor de aanschaf van een personal computer en/of randapparatuur</li> <li>• fiets van de werkgever</li> <li>• belastingvrije vergoeding ter verlaging van de ouderbijdrage in kinderopvang</li> <li>• onbelaste aanvulling op het pensioen</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming in het voor eigen rekening komende gedeelte van de openbaar vervoerskosten.</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming studie of opleiding voor beroep, cursussen, vakliteratuur</li> </ul>
de tegemoetkoming in de ziektekosten op basis van het Besluit tegemoetkoming ziektekosten rijkspersoneel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbetalen onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen</li> <li>• belastingvrije kostenvergoeding voor de aanschaf van een personal computer en/of randapparatuur</li> <li>• fiets van de werkgever</li> <li>• belastingvrije vergoeding ter verlaging van de ouderbijdrage in kinderopvang</li> <li>• onbelaste aanvulling op het pensioen</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming in het voor eigen rekening komende gedeelte van de openbaar vervoerskosten.</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming studie of opleiding voor beroep, cursussen, vakliteratuur</li> </ul>
de eenmalige toeslag (artikel 22a BBRA 1984)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbetalen onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen</li> <li>• belastingvrije kostenvergoeding voor de aanschaf van een personal computer en/of randapparatuur</li> <li>• fiets van de werkgever</li> <li>• belastingvrije vergoeding ter verlaging van de ouderbijdrage in kinderopvang</li> <li>• onbelaste aanvulling op het pensioen</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming in het voor eigen rekening komende gedeelte van de openbaar vervoerskosten.</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming studie of opleiding voor beroep, cursussen, vakliteratuur</li> </ul>

dat de uit de bron voortvloeiende geldaanspraak nog niet aan de ambtenaar is uitgekeerd.

Indien een bron wordt bestemd voor een belastingvrij doel zijn er twee mogelijkheden om te zorgen dat deze niet wordt aangemerkt als te zijn genoten. De brutowaarde van de ingeruilde bron kan op het moment waarop deze tot uitbetaling zou zijn gekomen direct worden vertaald in een belastingvrije vergoeding of verstreking.

Een andere mogelijkheid is dat de bruto waarde van de gekozen bronnen wordt gereserveerd. Op het moment dat voor het doel een onbelaste uitkering of verstreking plaatsvindt worden de kosten daarvan afgeboekt op de gereserveerde bedragen.

#### 4.5

De keuze voor het inzetten van een bepaalde bron voor een bepaald doel kan verschillende consequenties met zich meebrengen voor sociale zekerheid en pensioen (zie bijlage I). Gegeven deze consequenties kan een volgorde in de bronnen worden aangebracht, die begint met bron die de minste consequenties heeft en eindigt met bron die de meeste consequenties heeft voor de sociale zekerheid, pensioen en overige rechtspositionele aanspraken van de ambtenaar.

1. Het inzetten van de vergoeding voor meer uren werken, de verlaging van de vakantieaanspraken (het ruilen van tijd voor geld), de eenmalige toeslag en de eenmalige mobiliteits-toeslag heeft geen negatieve consequenties voor het pensioen, de sociale zekerheid en overige rechtspositionele aanspraken van de ambtenaar.

2. Het inzetten van de overwerkvergoeding heeft geen consequenties voor het pensioen en de overige rechtspositionele aanspraken van de ambtenaar. Het heeft wel negatieve consequenties voor de sociale zekerheid van de ambtenaar, namelijk in het geval er sprake zou zijn van een suppletie-uitkering.

3. Het inzetten van de tegemoetkoming in de ziektekosten, de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering heeft geen gevolgen voor het pensioen van de ambtenaar. Het heeft wel negatieve consequenties voor de sociale zekerheid van de ambtenaar. De WAO-uitkering of WW-uitkering zijn lager. Hetzelfde geldt voor de

de eenmalige mobiliteits-toeslag (artikel 22c BBRA 1984)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbetalen onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen</li> <li>• belastingvrije kostenvergoeding voor de aanschaf van een personal computer en/of randapparatuur</li> <li>• fiets van de werkgever</li> <li>• belastingvrije vergoeding ter verlaging van de ouderbijdrage in kinderopvang</li> <li>• onbelaste aanvulling op het pensioen</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming in het voor eigen rekening komende gedeelte van de openbaar vervoerskosten.</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming studie of opleiding voor beroep, cursussen, vakliteratuur</li> </ul>
de vergoeding voor overwerk (artikel 23 BBRA 1984)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitbetalen onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen</li> <li>• belastingvrije kostenvergoeding voor de aanschaf van een personal computer en/of randapparatuur</li> <li>• fiets van de werkgever</li> <li>• belastingvrije vergoeding ter verlaging van de ouderbijdrage in kinderopvang</li> <li>• onbelaste aanvulling op het pensioen</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming in het voor eigen rekening komende gedeelte van de openbaar vervoerskosten.</li> <li>• belastingvrije tegemoetkoming studie of opleiding voor beroep, cursussen, vakliteratuur</li> </ul>

bovenwettelijke WAO-uitkering of de bovenwettelijke WW-uitkering.

### 5. Aanvraagprocedure meer of minder uren te werken

De ambtenaar richt een aanvraag om meer of minder uren te gaan werken aan zijn werkgever d.w.z. het gezag dat bevoegd is een beslissing te nemen over de arbeidsduur van de ambtenaar, waarna deze een besluit neemt. De aanvraagprocedure die daarbij wordt gevolgd is een jaarlijkse terugkerende aangelegenheid.

1) Om optimaal gebruik te kunnen maken van de keuzemogelijkheid om meer of minder uren te gaan werken dienen de ministeries hun ambtenaren daarover tijdig te informeren. Daarbij dient in ieder geval aandacht te worden besteed aan die keuzemogelijkheden, de grenzen die daaraan worden gesteld, de redenen voor een eventuele afwijzing en de fiscale aspecten en sociale verzekeringsaspecten.

2) De ambtenaar kan minimaal eenmaal per kalenderjaar een aanvraag indienen. Op departementaal niveau wordt bepaald voor welke datum de aanvragen, die betrekking hebben op het betreffende kalenderjaar, uiterlijk moeten zijn ingediend. Daarnaast kan op departementaal niveau worden bepaald dat er gedurende een kalenderjaar meerdere keren een aanvraag kan worden ingediend. Voorts kan worden bepaald de wijze waarop een aanvraag wordt ingediend.

3) Het bevoegd gezag bekijkt allereerst of de aanvragen voldoen aan de in de regelgeving opgenomen voorwaarden. Vervolgens dient de werkge-

ver te beoordelen of de aanvragen kunnen worden ingewilligd. Daarbij wordt gekeken of er zwaarwegende dienstbelangen zijn die zich tegen de aanvraag verzetten.

4) Indien het bevoegd gezag voornemens is een aanvraag niet of niet volledig te honoreren, vindt hierover overleg plaats met de ambtenaar. Een (gedeeltelijke) afwijzing van de aanvraag dient schriftelijk te geschieden voorzien van een adequate motivering. Tegen de afwijzing van de aanvraag kan de ambtenaar op basis van de Algemene wet bestuursrecht bezwaar aantekenen.

5) Het bevoegd gezag dient gelijktijdig op de tijdig ingediende aanvragen te beslissen.

### 6. Taak en bevoegdhedenverdeling centraal en decentraal

De regeling voor de individuele keuzen in arbeidsvoorwaarden is in het Algemeen Rijksambtenarenreglement opgenomen. In de regeling wordt op enkele onderdelen ruimte gelaten voor het passend maken aan de omstandigheden bij een ministerie. Het gaat dan om de volgende zaken:

1. In het Algemeen Rijksambtenarenreglement is bepaald dat de ambtenaar minimaal eenmaal per kalenderjaar een verzoek tot meer of minder uren werken kan indienen tenzij dit op departementaal niveau anders is geregeld. Zo kan in overleg met het Departementaal Georganiseerd Overleg worden besloten de ambtenaar de mogelijkheid te bieden om vaker dan eenmaal per jaar te kiezen

wat betreft meer of minder te werken uren.

2. Daarnaast kan het ministerie nadere regels stellen omtrent verrekening van de ontvangen vergoeding bij meer uren werk of verrekening van de inhouding bij minder uren werk in geval van ontslag, overlijden, overplaatsing, ziekte of arbeidsongeschiktheid van de ambtenaar. Vaststelling van die regels zal in overleg en in overeenstemming met het Departementaal Georganiseerd Overleg dienen te gebeuren.

3. In het Algemeen Rijksambtenarenreglement is opgenomen dat de ambtenaar kan afzien van vergoedingen, uitkeringen en toeslagen ten behoeve van nadere vastgestelde bestedingsmogelijkheden. Bepaald is dat ieder departement nadere regels moet vaststellen voor de wijze waarop en onder welke voorwaarden de ambtenaar de in 4.2 genoemde bronnen op een fiscaalvriendelijke wijze kan benutten voor de in 4.3 genoemde doelen.

Daarbij wordt in eerste instantie gedacht aan een PC-regeling, fietsregeling, kinderopvangregeling etc., waarbij vooral rekening zal moeten worden gehouden met de terzake geldende fiscale voorschriften. Deze regelingen zullen derhalve ter goedkeuring aan de belastinginspecteur Eenheid Grote Ondernemingen Den Haag moeten worden voorgelegd.

Voorts kan worden gedacht aan regels waarmee nadere voorwaarden aan deze vrije uitwisselbaarheid van bronnen en doelen worden verbonden. Daarmee kan worden bereikt dat de uitvoering en administratieve verwerking zo efficiënt mogelijk kunnen plaatsvinden. Zo kan worden bepaald dat eerst een gekozen bron volledig moet worden benut voordat een andere bron kan worden ingezet. Voorts zou kunnen worden afgesproken dat voor de keuzemogelijkheden tot uitrust van bronnen voor de fiscaal gefaciliteerde doelen eenzelfde aanvraagprocedure geldt als die voor de verzoeken tot meer uren werk en de verzoeken voor minder uren werken. Daarover zal overeenstemming moeten worden bereikt met het Departementaal Georganiseerd Overleg.

4. Ministeries kunnen een meer uitgebreide Arbeidsvoorwaardenmeter vaststellen dan het centraal vast stellen format (zie 7).

5. De regeling van IKAP in het

Algemeen Rijksambtenarenreglement gaat uiterlijk 1 januari 2002 voor de hele sector Rijk gelden. De ministeries die voor de datum van rijksbrede inwerkingtreding reeds tot invoering van de regeling willen overgaan dienen hier overeenstemming over te bereiken met het Departementaal Georganiseerd Overleg.

### 7. Arbeidsvoorwaardenmeter

Een hulpmiddel voor de ambtenaar bij het maken van individuele keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket is de Arbeidsvoorwaardenmeter (AVM). De AVM geeft een uitgebreid overzicht van de arbeidsvoorwaardelijke aanspraken van de ambtenaren. Op centraal niveau zal daartoe een format worden ontwikkeld. Het ontwikkelen van een format houdt in dat een eenduidig en zo compleet mogelijk overzicht wordt gemaakt van de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket van de individuele ambtenaar. Daarmee wordt de medewerker in staat gesteld om bewuste keuzen te kunnen maken. Ieder ministerie dient minimaal eenmaal per jaar deze info aan de ambtenaar te verstrekken. Indien de ministeries dat willen kunnen zij meer info verstrekken. Over het format van de Arbeidsvoorwaardemeter zal u bij afzonderlijke circulaire nader worden geïnformeerd.

### 8. Informatievoorziening

De beslissing tot structurele invoering van IKAP is mede gebaseerd op de

uitkomsten van de evaluatie van de pilots IKAP. Evaluatie is belangrijk om vast te stellen of de gestelde doelen worden gehaald en de werking van het systeem van flexibele arbeidsvoorwaarden voldoet. Daarbij dient evaluatie om vast te stellen of de geboden secundaire arbeidsvoorwaarden aansluiten op de wensen van de medewerkers. En tenslotte is met de centrales afgesproken dat een eventuele uitbreiding van de mogelijkheden niet eerder zal geschieden dan nadat een evaluatie heeft plaatsgevonden.

Om vast te stellen of de geboden secundaire arbeidsvoorwaarden aansluiten bij de wensen van de medewerkers dienen de volgende kwantitatieve gegevens te worden geadministreerd.

#### *Kwantitatieve gegevens*

Aantal deelnemers (onderverdeeld naar man/vrouw)(absoluut/percentage):

- op totaal aantal werknemers;
- per directie;
- per schaal;
- per leeftijd;
- voltijd/ deeltijd;
- per bron en doel.

Uit de evaluatie van de pilots bleek niet of jaarlijks dezelfde mensen meededen of dat per jaar versilde. Voor een gedegen evaluatie is het wel van belang om te weten of jaarlijks dezelfde medewerkers meedoen of dat na een cyclus van bijvoorbeeld drie jaar iedere medewerker wel eens een keer gebruik gemaakt heeft van een eigen invulling van de geboden mogelijkheden.

Daarnaast is het belangrijk om te weten:

- of IKAP extra uitgaven of besparingen oplevert (bijvoorbeeld door vermindering van inhuur externen);
- door wie hoeveel meer/minder uren worden gewerkt;
- of meer/minder arbeidsproductiviteit is gemeten;
- hoe de interne/externe in/uitstroom van personeel is verlopen.

#### *Kwalitatieve gegevens*

De afspraken die in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst zijn opgenomen zijn gericht op het aantrekkelijker maken van het arbeidsvoorwaardenpakket. Verwacht wordt dat de in de overeenkomst opgenomen maatregelen bijdragen aan een sterkere positionering van de sector Rijk op de arbeidsmarkt. Dit kan bij de medewerkers – door bijvoorbeeld een medewerkers-tevredenheids-enquête – worden getoetst. Daarnaast is ten behoeve van een kwalitatieve beoordeling van de werking van het systeem belangrijk te weten wat de belasting voor de directies P&O en het management is bij invoering en de uitvoering van IKAP. En tenslotte of de kennis van de medewerkers over de hun geboden arbeidsvoorwaarden is verbeterd. Naar verwachting zal circa twee jaar na invoering naar deze gegevens worden gevraagd.

### Slotopmerking

Medewerkers van de afdelingen Personeelszaken van geadresseerden kunnen over de hieronder volgende onderwerpen inlichtingen verkrijgen bij:

Onderwerp	Instantie	Persoon en Emailadres	Telefoon
IKAP binnen het ministerie	Ministerie van Algemene Zaken	I. Speekenbrink Speekenbrink@minaz.nl	070-3564831
	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	G. Kreffer Gerrit.kreffer@minbzk.nl	070-4262671
	Ministerie van Buitenlandse Zaken	A. Oostrom am.oostrom@minbuza.nl	070-348569



Onderwerp	Instantie	Persoon en Emailadres	Telefoon
	Ministerie van Economische Zaken	L. Meuser L.M.meuser@minez.nl	070-3797364
	Centraal Bureau voor de Statistiek	A. Muns amns@cbs.nl	070-3393630
	Ministerie van Financiën	R. Berkhout R.C.Berkhout@minfin.nl	070-3427898
	Ministerie van Financien/Belastingdienst	P. Rimmelzwaan p.rimmelzwaan@minfin.nl	070-3428818
	Ministerie van Justitie	J.K. van Veldhuizen jveldhui@best.dep.minjus.nl	070-3707921
	Ministerie van Justitie/DJI	K.A.H. Manuel K.Manuel@best.dep.minjus.nl	070-3702546
	Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij	B. Baert B.M.Baert@p-o.agro.nl M. Jap-A-Joe M.W.Japajoe@p-o.agro.nl	070-3784567 070-3784203
	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen	J. de Jongh j.w.h.m.dejongh@minocw.nl	079-3233786
	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	R. Verkoren rverkoren@minszw.nl	070-3334917
	Ministerie van Verkeer en Waterstaat	L. Oerlemans Linda.Oerlemans@cend.minvenw.nl	070-3517669
	Rijkswaterstaat	P. Keij p.a.keij@khw.rws.minvenw.nl	070-3518014
	Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	H. Janssen H.J.Janssen@minvws.nl	070-3407207
	Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer	R. Zielhorst Rob.Zielhorst@DPZ.	070-3393630 CS.minvrom.nl
IKAP sector Rijk	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	P.H. Warnier paul.warnier@minbzk.nl	070-4267665
	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	V. Frinking Veronique.frinking@minbzk.nl	070-4266511

Onderwerp	Instantie	Persoon en Emailadres	Telefoon
Fiscale zaken	Belastingdienst Eenheid Grote Ondernemingen Den Haag	Mr. W. Vedder	070-3844844
Sociale Zekerheid	LISV	Mr. J. der Weduwen	020-5047500

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
voor deze,  
de directeur-generaal Management en Personeelsbeleid,  
M.J. van Rijn.*

### **Bijlage I. Overzicht van de consequenties die het inzetten van bronnen voor doelen heeft voor de sociale zekerheid, het pensioen en de belastingheffing**

Onderstaand treft u een overzicht aan van de consequenties die het inzetten van bronnen voor doelen heeft voor de sociale zekerheid, het pensioen en de belastingheffing. Daarnaast is het belangrijk om er op te wijzen dat naast onderstaande consequenties het meer of minder uren gaan werken en het inzetten van bronnen door doelen ook consequenties kan hebben voor inkomensafhankelijke regelingen zoals o.a. huursubsidie en studiefinanciering.

#### **1. Consequenties 100 uur meer werken, verrekend d.m.v. een vergoeding**

##### *a) financiële rechtspositie*

Aspect	Consequentie
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

##### *b) sociale zekerheid*

##### **b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid**

Aspect	Consequentie
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	extra werken zal een hoger WAO-dagloon tot gevolg hebben, wat tot een hogere WAO-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
Suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op het WAO-dagloon; er zal dus sprake zijn van een hogere suppletie-uitkering

---

## b.2 werkloosheid

---

Aspect	Consequentie
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001: WW-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)  extra werken zal een hoger WW-dagloon tot gevolg hebben, wat tot een hogere WW-uitkering zal leiden (tenzij boven max.dagloon)
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op het WW-dagloon; er zal dus sprake zijn van een hogere uitkering

### c) Pensioen

Aspect	Consequentie
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

### d) Premie

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies	premie heffen over het bedrag dat wordt uitbetaald voor de extra uren (tenzij boven max. dagloon)
pensioenpremie	geen premie heffen over het bedrag dat wordt uitbetaald voor de extra uren

### e) Belastingheffing

De loonbelasting wordt geheven over het loon na vermeerdering met de vergoeding voor de meer uren werk

## 2. Consequenties max. 80 uur minder werken, verrekend d.m.v. inhouding op salaris (Systematiek conform PAS)

### a) financiële rechtspositie

Aspect	Consequentie
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

### b) sociale zekerheid

#### b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid

Aspect	Consequentie
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	het minder uren werken heeft geen/(verwaarloosbaar) effect op WAO-dagloon dus

Aspect	Consequentie
Suppletie-uitkering	geen(/verwaarloosbaar) effect voor WAO-uitkering <sup>1</sup> suppletie-uitkering is gebaseerd op WAO-dagloon. Het minder uren werken heeft geen(/verwaarloosbaar) effect op WAO-dagloon dus geen(/verwaarloosbaar) effect voor de suppletie-uitkering <sup>1</sup>

#### b.2 werkloosheid

Aspect	Consequentie
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001: WW-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	het minder uren werken heeft geen effect op het WW-dagloon dus geen effect op WW-uitkering de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon dus geen effect op bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

#### c) Pensioen

Aspect	Consequentie
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

#### d) Premie

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies	premie heffen over reguliere grondslag -/inhouding
pensioenpremie	premie heffen over reguliere grondslag

#### e) Belastingheffing

De loonbelasting wordt geheven over het loon na vermindering met de inhouding voor minder uren werken

<sup>1</sup> Het LISV heeft aangegeven dat er sprake zal zijn van effect op het WAO-dagloon indien de 80 uren verlof niet aaneengesloten wordt genoten en het verlof nog doorloopt op het moment dat de WAO-uitkering ingaat. In dat geval kan er een lager dagloon zijn. Na afloop van de verlofperiode zal het dagloon worden herzien. Aangezien de WAO-uitkering pas ingaat na 1 jaar ziekte zal deze situatie zich nauwelijks voordoen en als het zich al voordoet zal er sprake zijn van een beperkt effect voor korte duur dat bovendien gecompenseerd wordt door de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

### 3. Consequenties afzien vergoeding meer uren werken ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen

#### a) financiële rechtspositie

Aspect	Consequentie
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

---

*b) sociale zekerheid*

b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid

Aspect	Consequentie
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	de vergoeding behoort tot het WAO-dagloon. Het afzien van de vergoeding zal leiden tot een lager WAO-dagloon, wat tot een lagere WAO-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
Suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op WAO-dagloon; er zal dus sprake zijn van een lagere suppletie-uitkering

b.2 werkloosheid

Aspect	Consequentie
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001:	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WW-uitkering	de vergoeding behoort tot het WW-dagloon. Het afzien van de vergoeding zal leiden tot een lager WW-dagloon, wat tot een lagere WW-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon. Het afzien van de vergoeding zal leiden tot een lagere bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

*c) Pensioen*

Aspect	Consequentie
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

*d) Premies*

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies geheven over de vergoeding voor meer te werken uren	bij afzien van de vergoeding wordt geen premie
Pensioenpremie	geen premie over de vergoeding

*e) Belastingheffing*

Aspect	Consequentie
Vergoeding meer uren werk	vergoeding mag bruto worden ingezet voor fiscale vrijgestelde doelen

#### 4. Consequenties afzien vergoeding i.v.m. verlaging vakantieanspraken ten behoeve van de fiscaal gefaciliteerde bestedingsmogelijkheden

##### a) financiële rechtspositie

Aspect	Consequentie
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

##### b) sociale zekerheid

###### b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid

Aspect	Consequentie
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	de vergoeding behoort niet tot het WAO-dagloon. Het afzien van de vergoeding heeft geen effect op het WAO-dagloon. de WAO-uitkering blijft hetzelfde
Suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op WAO-dagloon. Het afzien van de vergoeding heeft geen effect op de suppletie-uitkering (zie WAO-uitkering)

###### b.2 werkloosheid

Aspect	Consequentie
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001:	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WW-uitkering	de vergoeding behoort niet tot het WW-dagloon. Het inzetten van de vergoeding voor een bron heeft geen effect op het WW-dagloon. De WW-uitkering blijft hetzelfde
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon. Het afzien van de vergoeding heeft geen effect op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (Zie WW-uitkering)

##### c) Pensioen

Aspect	Consequentie
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

##### d) Premies

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies	geen premie heffen over de vergoeding
pensioenpremie	geen premie heffen over de vergoeding

---

*e) Belastingheffing*

---

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
vergoeding voor verlaging vakantieaanspraken	vergoeding mag bruto worden ingezet voor fiscale vrijgestelde doelen

**5. Consequenties afzien eindejaarsuitkering ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen**

*a) financiële rechtspositie*

---

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

*b) sociale zekerheid*

b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid

---

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	de eindejaarsuitkering behoort tot het WAO-dagloon. Het afzien van de eindejaarsuitkering zal leiden tot een lager WAO-dagloon, wat tot een lagere WAO-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon).
Suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op WAO-dagloon; er zal dus sprake zijn van een lagere suppletie-uitkering

b.2 werkloosheid

---

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001: WW-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)  de eindejaarsuitkering behoort tot het WW-dagloon. Het afzien van de eindejaarsuitkering zal leiden tot een lager WW-dagloon, wat tot een lagere WW-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke WW-uitkering is gebaseerd op WW-dagloon; er zal dus sprake zijn van een lagere bovenwettelijk werkloosheidsuitkering

*c) Pensioen*

---

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

---

*d) Premies*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
sociale zekerheidspremies	over de eindejaarsuitkering wordt geen premie geheven
Pensioenpremie	premie heffen over reguliere grondslag

*e) Belastingheffing*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
eindejaarsuitkering	bedrag mag bruto worden ingezet voor fiscaal vrijgestelde doelen

**6. Consequenties afzien vakantie-uitkering ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen**

*a) financiële rechtspositie*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

*b) sociale zekerheid*

**b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid**

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	de vakantie-uitkering behoort tot het WAO-dagloon. Het afzien van de vakantie-uitkering zal leiden tot een lager WAO-dagloon, wat tot een lagere WAO-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
Suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op WAO-dagloon; afzien van de vakantie-uitkering leidt tot een lagere suppletie-uitkering

**b.2 werkloosheid**

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001: WW-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de vakantie-uitkering behoort tot het WW-dagloon. Het afzien van de vakantie-uitkering zal leiden tot een lager WW-dagloon, wat tot een lagere WW-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon; het afzien van de vakantie-uitkering leidt tot een lagere bovenwettelijk werkloosheidsuitkering



---

*c) Pensioen*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

*d) Premies*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
sociale zekerheidspremies	over de vakantie-uitkering wordt geen premie geheven
pensioenpremie	premie heffen over vakantie-uitkering

*e) Belastingheffing*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
vakantie-uitkering	bedrag mag bruto worden ingezet voor fiscaal vrijgestelde doelen

**7. Consequenties afzien tegemoetkoming ziektekosten ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen**

*a) financiële rechtspositie*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

*b) sociale zekerheid*

b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	de tegemoetkoming ziektekosten behoort tot het WAO-dagloon. Het afzien van de tegemoetkoming ziektekosten zal leiden tot een lager WAO-dagloon, wat tot een lagere WAO-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
Suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op WAO-dagloon uitgezonderd o.a. de tegemoetkoming ziektekosten. Het afzien van de tegemoetkoming ziektekosten heeft geen effect op de suppletie-uitkering

---

## b.2 werkloosheid

---

Aspect	Consequentie
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001: WW-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)  de tegemoetkoming ziektekosten behoort tot WW-dagloon. Het afzien van de tegemoetkoming ziektekosten zal leiden tot een lager WW-dagloon, wat tot een lagere WW-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon m.u.v. de tegemoetkoming in ziektekosten. Het afzien van deze tegemoetkoming heeft geen effect op deze uitkering

### c) Pensioen

Aspect	Consequentie
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

### d) Premies

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies	de tegemoetkoming ziektekosten behoort niet tot het premieloon; dus geen premieheffing.
pensioenpremie	geen premie heffen over tegemoetkoming ziektekosten

### e) Belastingheffing

Aspect	Consequentie
tegemoetkoming ziektekosten	bedrag mag bruto worden ingezet voor fiscaal vrijgestelde doelen

## 8. Consequenties afzien eenmalige toeslag ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen

### a) financiële rechtspositie

Aspect	Consequentie
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

---

*b) sociale zekerheid*

b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid

Aspect	Consequentie
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	de eenmalige toeslag behoort niet tot het WAO-dagloon. Het afzien van de eenmalige toeslag zal niet leiden tot een lager WAO-dagloon en de WAO-uitkering blijft hetzelfde
Suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op WAO-dagloon. Het afzien van de eenmalige toeslag heeft geen effect op de suppletie-uitkering (zie WAO-uitkering)

b.2 werkloosheid

Aspect	Consequentie
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001:	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WW-uitkering	de eenmalige toeslag behoort niet tot het WW-dagloon. Het afzien van de eenmalige toeslag zal niet leiden tot een lager WW-dagloon en de WW-uitkering blijft hetzelfde
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon. Het afzien van de eenmalige toeslag heeft geen effect op deze uitkering (zie WW-uitkering)

*c) Pensioen*

Aspect	Consequentie
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

*d) Premies*

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies	over de eenmalige toeslag wordt geen premie geheven
Pensioenpremie	geen premie heffen over eenmalige toeslag

*e) Belastingheffing*

Aspect	Consequentie
eenmalige toeslag	bedrag mag bruto worden ingezet voor fiscaal vrijgestelde doelen

## 9. Consequentie afzien eenmalige mobiliteitstoelage ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen

### a) financiële rechtspositie

Aspect	Consequentie
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

### b) sociale zekerheid

#### b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid

Aspect	Consequentie
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	de eenmalige mobiliteitstoelage behoort niet tot het WAO-dagloon. Het afzien van deze eenmalige toeslag zal niet leiden tot een lager WAO-dagloon en de WAO-uitkering blijft hetzelfde
Suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op WAO-dagloon. Het afzien van de eenmalige toeslag heeft geen effect op de suppletie-uitkering (zie WAO-uitkering)

#### b.2 werkloosheid

Aspect	Consequentie
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001:	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WW-uitkering	de eenmalige mobiliteitstoelage behoort niet tot het WW-dagloon. Het afzien van de eenmalige toeslag zal niet leiden tot een lager WW-dagloon en de WW-uitkering blijft hetzelfde
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon. Het afzien van de eenmalige toeslag heeft geen effect op deze uitkering (zie WW-uitkering)

### c) Pensioen

Aspect	Consequentie
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

### d) Premies

Aspect	Consequentie
sociale zekerheidspremies	over de eenmalige mobiliteitstoelage wordt geen premie geheven
Pensioenpremie	geen premie heffen over de eenmalige mobiliteitstoelage

---

*e) Belastingheffing*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
eenmalige mobiliteitstoelage	toelage mag bruto worden ingezet voor fiscaal vrijgestelde doelen

**10. Consequenties afzien overwerkvergoeding ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen**

*a) financiële rechtspositie*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
salaris	geen wijziging
bezoldiging	geen wijziging
vakantie-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
eindejaarsuitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
verhuiskostenvergoeding	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)

*b) sociale zekerheid*

b.1 ziekte/arbeidsongeschiktheid

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
doorbetaling bezoldiging bij ziekte (gedurende 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (na 52 weken)	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
WAO-uitkering	de structurele overwerkvergoeding behoort tot het WAO-dagloon. Het afzien van de overwerkvergoeding zal leiden tot een lager WAO-dagloon, wat tot een lagere WAO-uitkering zal leiden (tenzij boven max. dagloon)
Suppletie-uitkering	de suppletie-uitkering is gebaseerd op WAO-dagloon. Het afzien van de overwerkvergoeding zal leiden tot een lagere suppletie-uitkering

b.2 werkloosheid

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
ontslaguitkering (o.a. wachtgeld) na 1-1-2001: WW-uitkering	geen wijziging (gekoppeld aan bezoldiging)
Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	de overwerkvergoeding behoort niet tot het WW-dagloon. Het afzien van de overwerkvergoeding leidt niet tot een lager WW-dagloon en de WW-uitkering blijft hetzelfde
	de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is gebaseerd op WW-dagloon. Het afzien van de overwerkvergoeding heeft geen effect op deze uitkering (zie WW-uitkering)

*c) Pensioen*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
O.P / N.P.	geen wijziging (gebaseerd op het vaste salaris + vaste toelagen per 1 januari)
I.P./Herplaatsingstoelage	geen wijziging

---

*d) Premies*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
sociale zekerheidspremies	over de overwerkvergoeding wordt geen premie geheven
Pensioenpremie	geen premie heffen over de overwerkvergoeding

*e) Belastingheffing*

<b>Aspect</b>	<b>Consequentie</b>
overwerkvergoeding	bedrag mag bruto worden ingezet voor fiscaal vrijgestelde doelen

---