



College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

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



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

3 mei 2021

Kenmerk

TAZ/U202100397

LOGA : 21/02

Lbr nr : 21/028

Telefoon

070 3738393

Bijlage(n)

1

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. Hierover bent u bij circulaire van 15 juli 2020 (kenmerk TAZ/U202000572) geïnformeerd. De nadere uitwerking van deze regeling in een CAR-regeling is recent tot stand gekomen. Met deze brief wordt u hierover geïnformeerd.



College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid **Aan de veiligheidsregio's**

CMHF



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

3 mei 2021

Kenmerk

TAZ/U202100397

LOGA : 21/02

Lbr nr : 21/028

Telefoon

070 3738393

Bijlage(n)

1

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. Hier is in de voorlichtingsbijeenkomsten in het najaar 2019 al richting het personeel over gecommuniceerd. Hierover bent u bij circulaire van 15 juli 2020 (kenmerk TAZ/U202000572) geïnformeerd. De nadere uitwerking van deze regeling in een CAR-regeling is recent tot stand gekomen. Met deze brief wordt u hierover geïnformeerd.

1. Inleiding

De levenslooptegeregeling eindigt 1 januari 2022. Ter voorkoming van een extreme stijging van het bruto-inkomen in 2021 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 deel van zijn levenslooptegoed en kan 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 als gevolg van deze extra uitbetaling is te verwachten.

Naast deze uitbetaling van de levenslooptegoeden beïnvloedt de uitbetaling van de versneld spaarbedragen levensloop de fiscale effecten voor de ambtenaar als hiervoor weergegeven. Tevens kan de verhoging van het bruto-inkomen mogelijk leiden tot het wegvallen van aanspraak

College van Arbeidszaken / VNG

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

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

op een kindgebonden toeslag of lagere neveninkomsten als gevolg van hogere belastinginhouningen.

In het LOBA is afgesproken dat de werkgever bereid is medewerkers compensatie te bieden indien zij als gevolg van de transitie van de bruto levenslooptegoeden naar het netto-spaartegoed of de uitbetaling van de versneld spaarbedragen levensloop in de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 een (nader gedefinieerd) financieel nadeel ondervinden. Dit nadeel wordt gezien over de periode van de betreffende kalenderjaren. Treedt dit nadeel bijvoorbeeld pas op in 2024 dan wordt het toegerekend aan het betreffende kalenderjaar dat het nadeel veroorzaakt. De ambtenaar die het LOGA-pad niet (meer) volgt komt alleen voor compensatie in aanmerking als het financieel nadeel wordt veroorzaakt door uitbetaling van de versneld spaarbedragen levensloop.

2. Afspraken LOGA circulaire 15 juli 2020

Het doel van de compensatieregeling is het bieden van compensatie van financieel nadeel veroorzaakt door de transitie van de bruto levenslooptegoeden of de uitbetaling van de versneld spaarbedragen levensloop blijvende uit een hogere aanslag inkomstenbelasting of het geheel of gedeeltelijk wegvallen van toeslagen hieronder begrepen het niet of slechts gedeeltelijk in aanmerking komen voor toeslagen als aangegeven in en onder de voorwaarden van het gestelde in de regeling. Daartoe het volgende.

Een financieel nadeel in de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 als gevolg van het wegvallen (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 (toetsingsinkomen) op basis waarvan de aanspraak op een toeslag wordt bepaald.

Heeft de ambtenaar neveninkomsten uit of in verband met arbeid niet zijnde de inkomsten uit de FLO-functie dan kan hij (tot een maximumbedrag van bruto € 9.000 per kalenderjaar)

- neveninkomsten uit loondienst voor compensatie inbrengen middels het model VNG-Deloitte in december 2020 voor de kalenderjaren 2020 en 2019 en in december 2021 voor het kalenderjaar 2021, of
- de neveninkomsten uit eigen bedrijf of zzp'er (maximaal € 9.000 per kalenderjaar) voor compensatie in 2022 inbrengen.

Voor neveninkomsten geldt vanwege het maximum in te brengen bedrag van bruto € 9.000 geen drempelbedrag.

Van compensatie is in ieder geval uitgesloten een verhoging van alimentatie, verhoging van contributies (veelal gerelateerd aan hoogte inkomen) en verhoging van vermogensrendementsheffing als gevolg van een groter eigen vermogen door de netto uitbetaalde transitiebedragen levensloop en versneld spaarbedragen levensloop.

De compensatieregeling is thans uitgewerkt en opgenomen in de CAR (zie bijlage).

3. Uitvoering

De regeling is complex. Om in aanmerking te kunnen komen dient de ambtenaar in 2022 al zijn gegevens inkomstenbelasting (aangifte en aanslag) over de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 te overleggen alsmede gesimuleerde aangiftes op basis van de door de werkgever aangeleverde

alternatieve jaaropgaves. Een alternatieve jaaropgave is een jaaropgave zonder hierin de looncomponenten op te nemen die verband houden met de door de werkgever

- uitbetaalde transitiebedragen levensloop voor de LOGA-pad volgers, en
- de versneld spaarbedragen levensloop voor de LOGA-pad volgers en degenen die het LOGA-pad niet (meer) volgen.

Als ook een financieel nadeel in de toeslagensfeer aan de orde is, dient de ambtenaar daarnaast de beschikkingen ten aanzien van die toeslagen te overleggen. Alsmede de berekeningen waaruit blijkt dat zonder de transitiebedragen of versneld spaarbedragen wel van een (hogere) toekenning sprake zou zijn geweest.

Per kalenderjaar wordt het voordeel, respectievelijk nadeel van de ambtenaar die een beroep doet op de compensatieregeling vastgesteld waarbij voordelen of nadelen in mindering worden gebracht. Resteert in een kalenderjaar een nadeel dan kan een drempelbedrag aan de orde zijn. De som van de nadelen, verminderd met een mogelijk drempelbedrag, en de voordelen over de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 bepalen de hoogte van het compensatiebedrag dat gebruteerd aan de ambtenaar wordt uitbetaald.

Om een eenduidige correcte uitvoering van de regeling te bewerkstelligen is ervoor gekozen de uitvoering centraal te beleggen bij een paritair samengestelde commissie. Deze commissie adviseert u over de toekenning/afwijzing van een compensatie. Met betrekking tot de uitvoeringskosten van deze commissie wordt u uiterlijk in 2022 nader geïnformeerd.

4. Stapsgewijze vaststelling hoogte compensatiebedrag

Stap 1. Het aanleveren van de gegevens

Paragraaf 2 van de compensatieregeling gaat hier uitvoerig op in. Omdat de hoogte van het compensatiebedrag een compilatie is van voor- en nadelen, dient de ambtenaar die slechts voor het wegvallen van een toeslag in aanmerking wil komen ook zijn gegevens inkomstenbelasting te overleggen. Mogelijk heeft de ambtenaar hier een voordeel genoten. Dit voordeel wordt in de berekening meegenomen. De werkgever stelt alle ambtenaren een alternatieve jaaropgave beschikbaar. Een alternatieve jaaropgave is een jaaropgave zonder de door de werkgever uitbetaalde transitiebedragen levensloop voor de LOGA-pad volgers en de versneld spaarbedragen levensloop voor de LOGA-pad volgers en niet-volgers.

Met deze alternatieve jaaropgave kan een gesimuleerde aangifte inkomstenbelasting worden geconstrueerd. De ambtenaar dient deze gesimuleerde aangifte **niet** in te zenden aan de Belastingdienst doch alleen voor de aanvraag compensatieregeling op te stellen en te overleggen. Als ook financieel nadeel in de toeslagensfeer aan de orde is, dient de ambtenaar daarnaast de beschikkingen ten aanzien van die toeslagen te overleggen, alsmede de berekeningen waaruit blijkt dat zonder de transitiebedragen levensloop of versneld spaarbedragen levensloop wel van een (hogere) toekenning sprake zou zijn geweest. Ook deze berekeningen kunnen met behulp van de alternatieve jaaropgave worden opgesteld. Deze zijn alleen bedoeld voor de beoordeling van de aanvraag om compensatie.

Stap 2. Berekening nadeel/voordeel

Paragraaf 3 geeft aan hoe het voor- of nadeel in een kalenderjaar vast te stellen als sprake is van

- a) een nadeel respectievelijk voordeel inkomstenbelasting,
- b) een nadeel toeslagen, en
- c) een nadeel respectievelijk voordeel bij samenloop van nadelen of voordelen inkomstenbelasting of toeslagen in een kalenderjaar.

Ingeval van een voordeel inkomstenbelasting en een nadeel toeslagen wordt het voordeel op de nadelen in mindering gebracht.

Stap 3. Drempelbedrag (paragraaf 4)

Het drempelbedrag is het bedrag dat in mindering wordt gebracht op de hoogte van het toe te kennen compensatiebedrag t.w. het bedrag dat in ieder geval voor eigen rekening komt. Als na stap 2 sprake is van een nadeel in een kalenderjaar dan kan een drempelbedrag aan de orde zijn tenzij sprake is van neveninkomsten uit arbeid in de aangiftes inkomstenbelasting. Bij neveninkomsten is door de aftopping van het in te brengen bedrag neveninkomsten (max. € 9.000) al sprake van een drempelbedrag. Bij eventuele voordelen is geen drempelbedrag aan de orde.

De hoogte van het drempelbedrag is afhankelijk van het verzamelinkomen aanslag inkomstenbelasting respectievelijk het toetsingsinkomen dat voor de betreffende toeslag bepalend is. Bij verschillende drempelbedragen wordt het drempelbedrag berekend naar rato van het nadeel, zie onderstaand voorbeeld.

Voorbeeld in een kalenderjaar:

	Huurtoeslag	Zorgtoeslag	Totaal nadeel	In mindering te brengen drempelbedrag
Nadeel	€ 2000	€ 3000	€ 5000	
Drempelbedrag	€ 500	€ 200		
Drempelbedrag naar rato	$2000/5000 \times 500 = € 200$	$3000/5000 \times 200 = € 120$		€ 320

Stap 4. Hoogte compensatiebedrag

Nadat is vastgesteld wat de hoogte van het uiteindelijke nadeel respectievelijk voordeel is in een kalenderjaar kan de hoogte van het compensatiebedrag worden bepaald door de som van deze bedragen over de kalenderjaren 2019, 2020 en 2021 (paragraaf 5). Het netto compensatiebedrag wordt gebruteerd aan de ambtenaar betaald. Het eventuele nadeel van de ambtenaar door de uitbetaling van het compensatiebedrag wordt niet gecompenseerd. Nog bezien zal worden of de betaling van dit compensatiebedrag ten laste kan worden gebracht van de werkkostenregeling.

5. Communicatie

Voor de ambtenaren worden medio 2021 informatiebijeenkomsten georganiseerd.

6. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2022.

7. 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

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

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 overeengekomen wijzigingen vast te stellen.

Hoogachtend,
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Janine Jongepier
Secretaris College voor Arbeidszaken

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl