



Wij zijn als NCOD PSR een detachering- en adviesbureau voor overheid, onderwijs en zorginstellingen en begeleiden veel implementatietrajecten voor de WKR bij onder andere gemeenten, brandweerorganisaties en veiligheidsregio's. Mede namens één van deze organisaties, Brandweer Brabant-Noord te 's Hertogenbosch, reageren wij op internetconsultatie.

Per vraag willen we graag een korte toelichting geven op de problematiek waar onze klanten tegen aanlopen.

Vraag 1

De voorkeur ligt bij onze klanten duidelijk bij het noodzakelijkheids criterium. Wel is het verstandig om hierbij duidelijke richtlijnen te geven, zodat een werkgever niet in het ongewisse blijft.

Als voorbeeld wil ik de twee onkostenvergoedingen van de vrijwillige brandweer noemen (€ 136,- per jaar en € 2,- per activiteit). Het loon van de vrijwilliger staat in geen verhouding tot de onkostenvergoeding door het geringe aantal uren op jaarbasis, maar de onderliggende onkosten worden wel gemaakt. Hierover zijn reeds in 2001/2002 nieuwe afspraken gemaakt. Door deze onkosten onder het forfait van de WKR te brengen wordt onrecht gedaan naar de vrijwilligers (als de werkgever dit bij hen zou belasten) als naar de werkgevers wanneer die geconfronteerd worden met een eindheffing van 80% over deze onkostenvergoeding.

Bij circa 960 vrijwilligers (brandweer Brabant-Noord) is het ondoenlijk om maandelijks deze onkostenvergoeding individueel te onderbouwen.

Voorstel: Deze vergoedingen zijn in het verleden voldoende onderbouwd waarmee het noodzakelijkheids criterium is aangetoond. Dus volledig buiten forfait WKR houden.

Daarnaast zouden veel werkgevers geholpen zijn wanneer het mogelijk is om een vaste onkostenvergoeding te betalen die buiten het WKR forfait valt en die onderbouwd kan worden op basis van een steekproef.

Vraag 2

De administratieve lasten worden door de vele uitzonderingen als hoog ervaren. Daarom staan wij een sterk vereenvoudigde regelgeving voor.

Als voorbeeld worden de maaltijden in bedrijfskantines c.q. op de werkplek genoemd. De fiscale waarde hiervan is vastgesteld op € 3,05 per maaltijd. De prijzen die worden gehanteerd in bedrijfskantines zijn veelal hoger dan wanneer men zelf eten meeneemt van huis. Ook het onderscheid tussen "kleine consumpties onder werktijd" (die op zich geen maaltijd vormen), bijvoorbeeld soep en/of een beker melk is lastig te maken.

De voorgestelde wijziging is een sterke verbetering, maar doet geen recht aan de feitelijke situatie.

Door de continue diensten, de onregelmatigheid van het werk waardoor vaak op onregelmatige tijden wordt gegeten, is het erg lastig om bij de brandweer (en andere continue diensten die belast zijn met de veiligheid van burgers) alle maaltijden correct te registreren.

De administratieve last staat in geen verhouding tot de (vermeende) belastingopbrengst.

Vraag 3

Wanneer we kijken naar de gemiddelde voorzieningen en verstrekkingen in Nederland, die onder het forfait van de WKR moeten vallen, dan liggen die gemiddeld tussen de 2,5% en 3,5% van het loon.



Wanneer dit wordt afgezet tegen bijvoorbeeld het oude maximumbedrag voor personeelsfeesten ad € 454,- per werknemer, dan zou bij een forfait van 1,5% hier een loon tegenover moeten staan van gemiddeld € 30.267,-.

Hoewel het gemiddelde personeelsfeest deze kosten zelden overschrijdt, is de totale som van 1,5% aan de lage kant, ook wanneer door het noodzakelijkheids criterium zaken zoals iPads en laptops zouden zijn vrijgesteld.

Daarom zou een verlaging van het forfait in combinatie met invoering van het noodzakelijkheids criterium niet onze voorkeur hebben.

Vraag 4

Voor een goede beheersing van de kosten en toewijzing van de uitgaven naar de maanden waarop deze betrekking hebben is een verrekening per loontijdvak gewenst. Daarbij is het uiteraard noodzakelijk dat bij overschrijding in enig loontijdvak er verrekening kan blijven plaatsvinden van nog beschikbare vrije ruimte in voorgaande tijdvakken en vrij ruimte in tijdvakken die nog komen binnen het kalenderjaar. Daarnaast dient bij afsluiting van het kalenderjaar een definitieve afrekening plaats te vinden.

Overige opmerkingen

Het noodzakelijkheids criterium zou, bij duidelijke richtlijnen, veel problemen bij (overheids)werkgevers wegnemen. Wanneer dit gelijktijdig met een verlaging van het forfait gepaard gaat, "gooi je volgens mij het kind met het badwater weg".

Faciliteiten als studie, sport en/of fitness, de vaste onkostenvergoeding en maaltijden worden door zowel de beroeps- als de vrijwillige brandweer niet gezien als "voordeel uit dienstbetrekking", maar als noodzakelijke faciliteiten om de werkzaamheden goed en veilig voor burgers en zichzelf uit te kunnen voeren.

Het behoeft daarom geen verdere toelichting dat organisaties als Brandweer Brabant-Noord met circa 960 vrijwilligers en 250 vaste medewerkers het als onrechtvaardig beschouwen wanneer zij alleen al op basis van de vaste onkostenvergoeding een groot bedrag aan loonheffing moeten gaan bijbetalen.

Wij zijn graag bereid om dit vanuit de praktijk verder mondeling toe te lichten.

Namens

Brandweer Brabant-Noord
's Hertogenbosch

NCOD PSR
Amersfoort

J.J.M. Luijpen
Teamleider P&O

E. van den Brink
Senior adviseur / Partner