Sociaal plan recyclepunten en transport 2020

Datum: 23 juli 2020

AP

Inhoudsopgave

1. **Preambule** 3

2. **Algemene bepalingen** 4

2.1 Begripsbepalingen 4

2.2. Uitgangspunten 6

3. **Overgangsregelingen arbeidsvoorwaarden** 7

3.1 Aard en omvang dienstverband 7

3.2 Vaststelling van het salaris op de overgangsdatum 7

3.3 Warme persoonlijke toeslag (rekenvoorbeeld bijlage 1) 7

3.4 Het salaris en de perspectiefgarantie t/m salarisschaal 12 8

3.5 Onregelmatigheidstoeslag (ORT) (rekenvoorbeeld bijlage 2) 8

3.6 Eindejaarsuitkering 8

3.7 Levensloopuitkering 8

3.8 IKB uitkering 8

3.9 Vaste & functiegebonden toeslagen 8

3.10 Tegemoetkoming premie zorgverzekering 9

3.11 Pensioen 10

3.12 Saldo vakantie-, spaar-, en compensatie-uren 10

3.13 Feestdagen en vakantie 10

3.14 Studiekostenregeling 10

3.15 Partner- / ouderschapsverlof 10

3.16Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer (rekenvoorbeeld bijlage 3) 10

3.17 Koffiegeld 11

3.18 Overwerk 11

4. **Hardheidsclausule** 12

5. **Ondertekening** 12

Bijlage 1 13

Bijlage 2 14

Bijlage 3 15

AP

1. Preambule

De directie van AEB Amsterdam en het bestuur van de gemeente Amsterdam zijn voornemens een beëindigingsovereenkomst te sluiten waarmee door middel van een activa-passivatransactie per 1 oktober 2020 alle activiteiten en het personeel van de onder het beheer van AEB vallende Recyclepunten en de afdeling Transport, worden overgedragen aan de gemeente Amsterdam. Deze activa-passiva transactie levert een overgang van onderneming op als bedoeld in artikel 7:662 e.v. burgerlijk wetboek.

In het verlengde van deze overeenkomst zijn afspraken gemaakt tussen de gemeente Amsterdam en de vakverenigingen FNV en CNV met betrekking tot de inpassing van de huidige AEB-arbeidsvoorwaarden in het arbeidsvoorwaardenpakket van de gemeente Amsterdam.

AEB Amsterdam is als verkopende partij verantwoordelijk voor een correct uitgevoerde overgang van onderneming en ziet als goed werkgever toe op de naleving van de afspraken ten aanzien van de inpassing van arbeidsvoorwaarden van haar werknemers bij de gemeente Amsterdam. Vanuit deze hoedanigheid heeft zij bijgedragen aan de realisatie van dit plan. Met de medeondertekening van dit plan geeft zij aan dat zij zich volledig kan vinden in de in dit plan vastgelegde afspraken en voorstellen en vertrouwen te hebben in de juiste uitvoering daarvan.

Deze afspraken zijn vastgelegd in dit sociaal plan.

Dit sociaal plan is als bijlage toegevoegd aan de beëindigingsovereenkomst en bevat regels voor het opvangen van de rechtspositionele en sociale gevolgen van de overgang van onderneming en is van toepassing op alle werknemers die werken op of ondersteuning verlenen aan de recyclepunten, in vaste dienst of in tijdelijke dienst, en die als gevolg van de overgang van onderneming in dienst treden bij de gemeente Amsterdam.

Daar waar in de tekst "hij" of "zijn" staat geschreven, kan ook "zij" of "haar" worden gelezen.

2. Algemene bepalingen

2.1 Begripsbepalingen

- **Werkgever**
  AEB Exploitatie BV

- **Werknemer**
  Degene die werkzaam is op of ondersteuning verleent aan de recyclepunten en een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd heeft met Werkgever.

- **Cao GEO**
  De collectieve arbeidsovereenkomst, niet zijnde een sociaal plan, indien en voor zover op enig moment van toepassing op de Werknemer. Op het moment van ondertekening van dit Sociaal Plan betreft het de cao GEO onderdeel proces 2020.

- **Personeelsregelingen gemeente Amsterdam (PGA)**
  De cao-gemeenten en de eigen regelingen van de gemeente Amsterdam. Op het moment van overgang van de Werknemers naar de gemeente Amsterdam betreft het de PGA 2020.

- **Bruto maandsalaris Werkgever**
  Het salaris conform de inschaling in een salarisschaal bij Werkgever behorend bij een functie.

- **Bruto maandsalaris**
  Het salaris conform de inschaling in een salarisschaal bij de gemeente Amsterdam behorend bij de functie.

- **Jaarsalaris**
  Het jaarsalaris bedraagt 12 maal het bruto maandsalaris bij Werkgever.

- **Overdracht van onderneming**
  Door de overgang van de recyclepunten en transport naar de gemeente Amsterdam gaan de rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomsten met werkgever van rechtswege over op de gemeente Amsterdam (BW 7.662 e.v.)

- **Werkingssfeer:**
  Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemers die in dienst zijn bij Werkgever op 30 september 2020 en die als gevolg van de overgang van onderneming in dienst treden bij de gemeente Amsterdam.

- **Looptijd**
  Dit Sociaal plan treedt in werking op het moment dat de Werknemer in dienst treedt bij de gemeente Amsterdam en eindigt wanneer de Werknemer bij de gemeente Amsterdam uit dienst treedt.

AP

- **Standplaats**
  De plaats waar of van waaruit de Werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht.

- **Functie**
  De werkzaamheden zoals Werknemer die voor de overgang naar de gemeente Amsterdam bij Werkgever verricht.

- **Arbeidsduur per week**
  Het aantal bij in dienst treden van de gemeente Amsterdam overeengekomen arbeidsuren per week.

- **Warme Persoonlijke toeslag**
  De toeslag voor de verschillen in de loonbestanddelen tussen de Werkgever en de gemeente Amsterdam zoals opgenomen in artikel 3.3, welke toeslag wordt vastgesteld per de datum van indiensttreding bij de gemeente Amsterdam.

- **Cao loonsverhoging**
  De cao verhoging waarmee de van toepassing zijnde salarisschalen vermeerderd met de warme persoonlijke toeslag, berekend conform artikel 3.3. van dit sociaal plan, bij de gemeente Amsterdam stijgen.

- **Diensttijd**
  Onder diensttijd wordt verstaan de tijd die de Werknemer werkzaam is geweest bij Werkgever. Voor Werknemers die direct voorafgaande aan het dienstverband met Werkgever bij de gemeente Amsterdam hebben gewerkt en in het kader van de overgang van hun werk in dienst zijn getreden bij Werkgever worden de gewerkte jaren bij de gemeente Amsterdam ook als diensttijd beschouwd. Een uitzendperiode in dezelfde functie als waarvoor Werknemer bij de Werkgever in dienst is getreden en indien deze uitzendperiode direct voorafgegaan is aan het dienstverband met (een rechtsvoorganger van) Werkgever wordt ook als diensttijd beschouwd.

AP

2.2. Uitgangspunten

Bij de overgang van het personeel naar de gemeente Amsterdam gelden de volgende uitgangspunten:

- De Werknemer volgt 1 op 1 zijn of haar functie. Als de werkzaamheden vallen binnen het functieberek, dan kunnen Werknemers redelijkerwijs ook op andere plekken worden ingezet bij de gemeente Amsterdam, mits met dezelfde functie (conform de PGA).

- Als gevolg van de overgang van onderneming eindigt de arbeidsovereenkomst van de Werknemer met de Werkgever van rechtswege (automatisch). Werkgever zal Werknemer een schriftelijke bevestiging sturen van het einde van de arbeidsovereenkomst.

- Werknemers in vaste dienst treden voor onbepaalde tijd in dienst bij de gemeente Amsterdam, zonder proeftijd en medische selectie. Werknemers in dienst voor bepaalde tijd treden voor bepaalde tijd, zonder proeftijd en medische selectie, in dienst bij de gemeente Amsterdam, en wel voor de resterende duur van hun arbeidsovereenkomst met Werkgever.

- Onderaan de streep gaat geen enkele Werknemer er door de overgang naar de gemeente Amsterdam qua inkomen op achteruit. Indien een Werknemer er uit hoofde van artikel 3.1 voor kiest om vrijwillig terug te gaan in arbeidsduur van 38 naar 36 uur, heeft dit uiteraard gevolgen voor het inkomen.

- Werknemers die op de laatste dag voor datum van de overgang geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, gaan in principe over naar de gemeente Amsterdam, tenzij het voor volledig herstel of plaatsingskansen op een passende functie beter is dat zij achterblijven bij Werkgever. Dit besluit wordt in goed onderling overleg genomen.

- Werknemers ontvangen minimaal 2 weken voor hun indiensttreding een arbeidsovereenkomst (in duplo) van de gemeente Amsterdam. Voor 1 oktober 2020 dient de Werknemer een getekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst te retourneren. Het niet, of niet tijdig tekenen van deze arbeidsovereenkomst staat een indiensttreding bij de gemeente Amsterdam niet in de weg.

3. Overgangsregelingen arbeidsvoorwaarden

In dit hoofdstuk worden de overgangsmaatregelen en garantieregelingen beschreven. Voor Werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst worden de regelingen naar rato toegepast, tenzij expliciet anders is vermeld.

3.1 Aard en omvang dienstverband

Indiensttreding na plaatsing in een ongewijzigde functie bij de gemeente Amsterdam geschiedt op basis van een arbeidsovereenkomst op basis van 36 uur per week. Werknemers die bij Werkgever een arbeidsovereenkomst hebben voor 38 uur per week kunnen kiezen uit vier opties:

- 36 uur werken per week (in dat geval wordt het salaris met emolumenten naar rato aangepast)
- 38 uur werken per week en het 37e en 38e uur betaald krijgen in geld
- 38 uur werken per week en het 37e en 38e uur betaald krijgen in vrije tijd (door middel van spaaruren)
- 38 uur werken en het 37e uur betaald krijgen in geld en het 38e uur betaald krijgen in vrije tijd (door middel van spaaruren)

Indien de netto arbeidsduur voor een Werknemer als gevolg van de verlofregeling bij de gemeente Amsterdam hoger uitvalt dan de netto arbeidsduur voor Werknemer bij Werkgever dan zal het verschil worden goedgemaakt met extra bovenwettelijk verlof.

3.2 Vaststelling van het salaris op de overgangsdatum

De Werknemer wordt bij de indiensttreding bij de gemeente Amsterdam ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal. Het verschil tussen het bruto maandsalaris zoals dat op datum van overgang wordt genoten bij Werkgever en het maximum salaris van de betrokken salarisschaal wordt toegekend in de vorm van een warme persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt nog verlaagd met de arbeidsvoorwaardelijke plussen die gemeente Amsterdam heeft ten opzichte van Werkgever.

3.3 Warme persoonlijke toeslag (rekenvoorbeeld bijlage 1)

Onder de warme persoonlijke toeslag vallen, wanneer van toepassing, de verschillen in hoogte tussen de vergoedingen bij Werkgever en de gemeente Amsterdam voor:

- Het bruto maandsalaris en het bruto maandsalaris Werkgever;
- De onregelmatigheidstoelage (bij de gemeente Amsterdam wordt deze toelage onregelmatige dienst (TOD) genoemd);
- De vakantiebijslag;
- De levensloopbijdrage;
- De eindejaarsuitkering;
- Het IKB;
- De feestdag- of roostertoeslag;

Deze opsomming is limitatief.

De plussen en minnen worden met elkaar verrekend en het voor de Werknemer positieve verschil wordt in de vorm van een warme persoonlijke toeslag toegekend. De warme persoonlijke toeslag wordt geïndexeerd conform de cao loonsverhoging en is pensioengevend.

Bij een toekomstig hogere salarisering ten gevolge van een promotie wordt de warme persoonlijke toeslag in de hogere beloning verwerkt. Dit betekent dat de warme persoonlijke toeslag wordt verminderd met de salarisverhoging als gevolg van de promotie.

AP

3.4 Het salaris en de perspectiefgarantie t/m salarisschaal 12

Voor de salarisschalen 1 t/m 12 van de cao GEO 2020 geldt een garantie op het salarisperspectief voor de Werknemer die, voorafgaand aan de indiensttreding bij de gemeente Amsterdam, het maximum van de salarisschaal nog niet heeft bereikt. Het salarisperspectief op het maximum van de oude schaal bij Werkgever is gegarandeerd. Nieuwe medewerkers die in dienst treden bij de gemeente Amsterdam worden ingeschaald volgens de geldende salarisstructuur.

3.5 Onregelmatigheidstoeslag (ORT) (rekenvoorbeeld bijlage 2)

Bij de overgang van de Werknemers die een ORT ontvangen naar de gemeente Amsterdam blijft de ORT gedurende een jaar na de overgang gebaseerd op de ORT berekening van Werkgever. Het verschil tussen de ORT van het AEB en de Toeslag onregelmatige diensten (TOD) van de gemeente Amsterdam wordt gedurende 1 jaar opgenomen in de warme persoonlijke toeslag.

Indien de ORT van AEB lager is dan de TOD van Amsterdam dan wordt de warme persoonlijke toeslag met het verschil verlaagd.

Indien de ORT van het AEB hoger is dan de TOD van Amsterdam dan wordt de warme persoonlijke toeslag met het verschil verhoogd.

Na dat jaar wordt de ORT berekend op basis van de bij de gemeente Amsterdam geldende toeslag onregelmatige diensten (TOD). Ook wordt dan het opgenomen verschil tussen de ORT van het AEB en de TOD van de gemeente Amsterdam na 1 jaar uit de warme persoonlijke toeslag verwijderd.

3.6 Eindejaarsuitkering

In de huidige situatie hebben de Werknemers aanspraak op een eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering is een percentage van het jaarsalaris, exclusief de vakantietoeslag. Het percentage bedraagt 6,0 %. Voor de Werknemers die onder dit Sociaal Plan vallen geldt per de datum indiensttreding bij de gemeente een eindejaarsuitkering ter grootte van 6,75 %, van het bruto maand salaris.

3.7 Levensloopuitkering

De levensloopregeling bij Werkgever kent een levensloopuitkering ter grootte van 1,8 % van het jaarsalaris exclusief de vakantietoeslag. Voor de Werknemers die onder dit Sociaal Plan vallen geldt per 1 oktober 2020 een levensloopuitkering tér grootte van 1,5 %, van het bruto maand salaris.

3.8 IKB uitkering

Voor de Werknemers die onder dit Sociaal Plan vallen geldt per de datum indiensttreding bij de gemeente Amsterdam een IKB uitkering ter grootte van 6,8 % van het bruto maandsalaris.

3.9 Vaste & functie gebonden toeslagen

- <u>MCW toeslag</u>
  Gedurende 1 jaar na de overgang van de Werknemers naar de gemeente Amsterdam blijft de huidige MCW toeslag voor de betreffende Werknemers onveranderd van kracht. Intussen zal herijking van de bezwarende werkomstandigheden volgens de MRI systematiek van de gemeente Amsterdam plaats vinden.

In het geval voor een Werknemer de MRI toeslag lager uitvalt dan de huidige MCW toeslag dan zal het verschil in de toeslag na dat jaar in drie jaar worden afgebouwd volgens onderstaand schema:

- Jaar 1: tot 75% van het verschil
- Jaar 2: tot 50% van het verschil
- Jaar 3: tot 25% van het verschil
- Jaar 4: 0% van het verschil

Bij wijze van uitzondering kan eenmalige afkoop worden aangevraagd. De afkoop is gebaseerd op 70% van de contante waarde in het kalenderjaar voorafgaand aan de indiensttreding bij de gemeente Amsterdam.
Indien voor een Werknemer de MRI toeslag hoger uitvalt dan de huidige MCW toeslag dan wordt het verschil tussen beide toeslagen in mindering gebracht op de warme persoonlijke toeslag van de Werknemer.

- <u>MCW garantietoeslag</u>
  Na overgang van de Werknemers naar de gemeente Amsterdam blijft de MCW garantietoeslag voor de betreffende Werknemers onveranderd van kracht.

- <u>Verzelfstandigingstoeslag</u>
  Gedurende 1 jaar na de overgang van de Werknemers naar de gemeente Amsterdam blijft de verzelfstandigingstoeslag toeslag voor de Werknemers onveranderd. Daarna zal deze toeslag in twee jaar afgebouwd worden volgens onderstaand schema:
  - Jaar 1: tot 50% van het verschil
  - Jaar 2: tot 25% van het verschil
  - Jaar 3: 0% van het verschil

  Bij wijze van uitzondering kan eenmalige afkoop worden aangevraagd. De afkoop is gebaseerd op 70% van de contante waarde in het kalenderjaar voorafgaand aan de indiensttreding bij de gemeente Amsterdam.

- <u>Persoonlijke toeslag (drie kleine bedragen)</u>
  Bij de overgang van Werknemers, die een persoonlijke toeslag ontvangen, naar de gemeente Amsterdam hebben de betrokken medewerkers de keuze uit twee opties:
  Continuering van de huidige persoonlijke toeslag
  Afkopen van de huidige persoonlijke toeslag met als tegenwaarde € 1000.

3.10 Tegemoetkoming premie zorgverzekering

De gemeente Amsterdam garandeert na de indiensttreding van de Werknemers bij de gemeente Amsterdam het huidige niveau van de tegemoetkoming premie zorgverzekering volgens de regeling zoals die nu geldt bij Werkgever.
De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de salarisschaal waarin Werknemer bij Werkgever is ingedeeld en bedraagt:
€ 53,24 netto per maand voor schaal 1 t/m 7
€ 39,93 netto per maand voor schaal 8 t/m 11
€ 26,62 netto per maand vanaf schaal 12

AP

3.11 Pensioen

De pensioenregelingen van het ABP blijven na de overgang van de Werknemers naar de gemeente Amsterdam van toepassing. Een garantiebepaling hiervoor is niet nodig.

3.12 Saldo vakantie-, spaar-, en compensatie-uren

Op het moment van de overgang van Werknemers naar de gemeente Amsterdam wordt een saldo aan bovenwettelijke verlof uren van maximaal 3 kalenderjaren meegenomen op de verlofkaarten van de Werknemers.
Indien het saldo aan bovenwettelijk verlof meer bedraagt dan dit maximum dan wordt het verlof ter hoogte van maximaal twee keer het aantal contracturen per week uitbetaald door Werkgever. Daarna hebben Werknemers op grond van de PGA het recht om jaarlijks tweemaal het aantal contracturen per week aan bovenwettelijke vakantie uren te verkopen.
Spaaruren die de medewerker als gevolg van artikel 3.1 ontvangt (bij een keuze voor uitbetaling van arbeidsuren in vrije tijd) dienen conform de afspraken in de PGA te zijn opgenomen binnen een periode van 12 maanden na het ontstaan. Na 12 maanden vervallen ze.
Compensatie uren kunnen op verzoek van de Werknemer worden uitbetaald.

3.13 Feestdagen en vakantie

Na overgang is de verlof- en feestdagenregeling van de PGA van kracht.

3.14 Studiekostenregeling

Na overgang is de studiekostenregeling van de PGA van kracht. Indien op een Werknemer op het moment van de overgang van het dienstverband de studiekostenregeling van de Werkgever daadwerkelijk van toepassing is, neemt de gemeente Amsterdam de rechten en verplichtingen van Werkgever over. Bij toekenning van nieuwe aanvragen voor studieverlof of -vergoeding geldt de PGA.

3.15 Partner- / ouderschapsverlof

Na overgang is de partner- / ouderschapsverlofregeling van de PGA van kracht. Indien op de Werknemer op het moment van de overgang van het dienstverband de partner- / ouderschapsverlofregeling van Werkgever daadwerkelijk van toepassing is, neemt de gemeente Amsterdam de rechten en verplichtingen van Werkgever over.

3.16 Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer (rekenvoorbeeld bijlage 3)

De gemeente Amsterdam kent een eigen regeling voor woon-werkverkeer. De gemeente Amsterdam zegt na overgang van de Werknemers naar de gemeente Amsterdam de onderstaande tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer toe:

a) 1. Het aantal kilometers dat vergoed wordt is € 0,19 per kilometer met een maximum van 30 kilometer voor een enkele reis.
   2. Een aanvulling tot het fiscaal vrije bedrag, thans € 0,19 per kilometer netto.
   3. Indien de vergoedingen onder de punten 1 en 2 niet toereikend zijn worden de totale

AP

reiskosten gedurende vijf jaren aangevuld tot het niveau van Werkgever (AEB) van € 0,19 per kilometer met een maximum van 45 kilometer voor een enkele reis.

4. Conform de richtlijnen van de Belastingdienst worden maximaal 214 reisdagen vergoed.

b) Als een Werknemer met het openbaar vervoer naar het werk komt, kan de Werknemer de kosten van een OV-abonnement 2e klasse vergoed krijgen met een maximum van de onder lid a genoemde vergoeding

Voor Werknemers die op grond van de AEB woon-werkverkeer regeling een hogere netto vergoeding ontvangen omdat zij op meer dan 30 kilometer van de standplaats wonen is afgesproken dat deze hogere netto vergoeding gedurende vijf jaar na de overgang naar de gemeente Amsterdam zal worden gegarandeerd. 50% via het IKB en 50% middels een netto toeslag.

3.17 Koffiegeld

Gedurende 1 jaar na de overgang van de Werknemers naar de gemeente Amsterdam blijft het koffiegeld voor de Werknemers onveranderd van kracht. Bij wijze van uitzondering kan eenmalige afkoop worden aangevraagd. De afkoop is gebaseerd op 70% van de contante waarde in het kalenderjaar voorafgaand aan de indiensttreding bij de gemeente Amsterdam.

3.18 Overwerk

De vergoeding van in opdracht van de leidinggevende verricht overwerk zal ook na de overgang van de Werknemers naar de gemeente Amsterdam plaatsvinden op basis van de overwerkregels van Werkgever. Vanaf drie jaar na de overgang naar de gemeente Amsterdam zal de vergoeding voor overwerk plaats vinden op basis van de regelgeving in de PGA.

AP

4. Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan niet of niet in redelijkheid voorziet zullen partijen in nader overleg een beslissing nemen.

5. Ondertekening

Aldus overeengekomen te Amsterdam, 23 juli 2020

AEB Exploitatie BV

P.M.E. Dirix

FNV Publiek Belang

J.H. Robijn

Gemeente Amsterdam

P. Teesink

CNV Overheid & Publieke Diensten

A. Polat

A Polat

AP

Bijlage 1

Voorbeelden van de opname van het salarisverschil in de warme persoonlijke toeslag

De contracturen bij Amsterdam bij voltijd zijn 36 uur per week.

Optie		38 uur werken zonder spaaruren Amsterdam	38 uur werken met 1 spaaruur Amsterdam	38 uur werken met 2 spaaruren Amsterdam
	AEB			
geldend op	1-10-2020	1-10-2020	1-10-2020	1-10-2020
salarisschaal	5	5	5	5
periodiek	11	11	11	11
uren salarisberekening	38	36	36	36
salarisbedrag	€ 3.037,00	€ 2.765,00	€ 2.765,00	€ 2.765,00
Opname in warme persoonlijke toeslag		€ 272,00	€ 195,19	€ 118,39
Salaris met warme persoonlijke toeslag		€ 3.037,00	€ 2.960,19	€ 2.883,30

Aan deze voorbeelden kunnen geen rechten worden ontleend

AP

Bijlage 2

Opname verschil tussen ORT van AEB met TOD van Amsterdam in warme persoonlijke toeslag.

Voorbeeld 1

Optie			38 uur werken	38 uur werken	38 uur werken
			zonder spaaruren	met 1 spaaruur	met 2 spaaruren
	AEB		Amsterdam	Amsterdam	Amsterdam
geldend op	1-okt-20		1-10-2020	1-10-2020	1-10-2020
salarisschaal	5		5	5	5
periodiek	11		11	11	11
contracturen p wk	38	uren salarisberekening	38	37	36
salarisbedrag	€ 3.037,00		€ 2.918,61	€ 2.841,81	€ 2.765,00
ORT 5%	€ 151,85	TOD 5,23%	€ 152,64	€ 148,63	€ 144,61
Opname 1 jaar in warme persoonlijke toeslag			€ 0,79	€ 3,22	€ 7,24

Aan deze voorbeelden kunnen geen rechten worden ontleend

AP

Bijlage 3

Uitruil Individueel Keuze Budget voor een netto reiskostenvergoeding

Wat houdt dit in?
Dat is het inleveren van bruto loon of bruto vakantiegeld voor een netto reiskostenvergoeding.
De gemeente Amsterdam heeft dit speciaal met de Belastingdienst afgesproken.

Waar zit dat voordeel in?
Het voordeel komt omdat je anders belasting over je bruto loon moet betalen maar nu niet omdat je dit bedrag hebt omgeruild voor een netto reiskostenvergoeding.

Stel je mag € 100 bruto vakantiegeld uitruilen voor een netto reiskosten vergoeding.
Dan krijg je netto € 100 aan reiskostenvergoeding in plaats van een netto vakantie uitkering van € 51 (bij een bijzonder loonbelastingtarief van 49%). Het netto voordeel is dus € 49.

Hoeveel mag je uitruilen?
Tot en met € 0,19 per kilometer enkele reis mag er onbelast een reiskostenvergoeding worden verstrekt. Wanneer de werknemer een lagere vergoeding ontvangt dan mag hij het verschil uitruilen. Op jaarbasis mag je 214 reisdagen uitruilen.

Voorbeeld 1
Je reisafstand is 40 km enkele reis en je ontvangt € 0,19 per km van AFB.
Van Amsterdam ga je maximaal 30 km enkele reis € 0,19 ontvangen.
Per maand mogen we maximaal (214 dagen/12=) 17,7 dagen reisdagen vergoeden.
Het bedrag dat uitgeruild kan worden is dan:
10 km (is 40 km minus 30 km) x 2 (heen en terug) x € 0,19 x 17,7 dagen = € 67,26.

Door de uitruil wordt je bruto IKB (vakantie- of eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage) verlaagd met € 67,26.
Je ontvangt daarvoor in de plaats een netto reiskostenvergoeding van € 67,26.
Het voordeel is dan € 32,95 (bij een bijzonder loonbelastingtarief van 49%) omdat je dan geen belasting betaalt.

Voorbeeld 2
Je reisafstand is 50 km enkele reis.
Van Amsterdam ga je maximaal 30 km enkele reis € 0,19 ontvangen.
Per maand mogen we maximaal (214 dagen/12=) 17,7 dagen reisdagen vergoeden.
Het bedrag dat uitgeruild kan worden is dan:
20 km (is 50 km minus 30 km) x 2 (heen en terug) x € 0,19 x 17,7 dagen = € 134,52.

Door de uitruil wordt je bruto IKB (vakantie- of eindejaarsuitkering, levensloopbijdrage) verlaagd met € 134,52.
Je ontvangt daarvoor in de plaats een netto reiskosten vergoeding van € 134,52.
Het voordeel is dan € 65,91 (bij een bijzonder loonbelastingtarief van 49%) omdat je dan geen belasting betaalt.

Aan deze voorbeelden kunnen geen rechten worden ontleend.

AP