

VOORSTEL AAN HET COLLEGE VAN DE GEMEENTE ROERMOND

Onderwerp: vergoeding woon-werkverkeer/corona compensatie

Zaaknummer: 139625-2021

Datum: 28 oktober 2021

Inleiding

Door de Corona-maatregelen zijn we de afgelopen 2 jaar gedwongen om als organisatie meer op afstand met elkaar samen te werken en hebben daardoor hier veel ervaring mee opgedaan. Tegelijkertijd zijn we het afgelopen jaar na gaan denken hoe wij als organisatie in het kader van ons streven naar optimale wendbaarheid, tijd- en plaatsafhankelijk en activiteitgerelateerd werken werkwijzes zijn die onze organisatieontwikkeling zowel faciliteren als versnellen. Door beide ontwikkelingen komen we tot de conclusie dat, net als veel organisaties die ons al zijn voorgegaan dat ook onze ambtelijke huisvesting, onze ICT-middelen en wijze hoe wij verbinding leggen en samenwerken met elkaar en samenleving beter moeten gaan aansluiten op de nieuwe behoeftes en werkelijkheid. Daarom hebben we het voornemen om als eerste stap het stadskantoor en stadhuis activiteitgerelateerd in te richten, open te stellen, de ICT-middelen deels persoonlijk en mobiel te maken. Daarnaast gaan we nieuwe afspraken met elkaar maken op welke wijze we samenwerken, middelen gebruiken en hoe we met elkaar en onze partners omgaan. Hierna zullen ook op de andere locaties vergelijkbare stappen worden gemaakt en hebben we zowel het streven als de ambitie dat we deze werkwijzes zodanig doorontwikkelen dat we voor de (meeste) kantoorfuncties naar een centrale huisvesting kunnen afslanken.

Naast dat dit in deze eerste stap al leidt tot besparing van ruimtegebruik en reisbewegingen (duurzamer gebruik van onze middelen) zijn we er ook van overtuigd dat dit een duurzamere wijze is om verbindingen aan te gaan en daarmee meerwaarde te creëren voor de Roermondse samenleving. De voorliggende voorstellen dienen dan ook in het licht van geschetste ontwikkelingen worden beschouwd en afgewogen. Het zijn logische vervolgstappen waardoor er een coherent en consistent nieuw stelsel van werkwijzes, facilitering en contracteren ontstaat.

Ad 1.

Per 1 januari 2022 loopt de tijdelijke maatregel reiskosten af. De tijdelijke maatregel voorzag er in dat in 2021 gedurende de corona-pandemie alleen reiskosten op declaratiebasis werden vergoed (€ 0,19 per kilometer) en niet meer dan hetgeen we in 2021 normaliter maandelijks aan werknemers onbelast zouden vergoeden.

Inmiddels lijkt de corona-pandemie meer onder controle en zullen werknemers meer en meer naar het werk komen. Echter hoe het reispatroon qua woon-werk er voor werknemers er vanaf 2022 precies gaat uitzien is lastig in te schatten. Zeker nu tijd- en plaats-onafhankelijk werken steeds makkelijker en gebruikelijker wordt:

- Kantoren bieden alle faciliteiten om (samen te) werken en blijft primair de plek waar we werken.
- Medewerkers worden steeds mobieler. Buiten het kantoor werken (in de wijk bij samenwerkpartners en thuis) wordt vast onderdeel in het werkpatroon.
- Werkpatronen zijn niet meer rigide, we zijn wendbaar

Arbeidsvoorwaardelijk gezien past hier naar onze mening het beste een regeling bij die ook flexibel is, en die uitgaat van het werkelijke reispatroon. Reist een werknemer naar het werk dan ontvangt hij/zij een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Reist hij/zij niet naar het werk, omdat er vrijwillig wordt

thuisgewerkt dan ontvangt een werknemer geen vergoeding. Dit kan op termijn ook gemakkelijker gecombineerd worden met een thuiswerkvergoeding per dag op het moment dat deze vanuit de cao verplicht zou worden.

De huidige regeling kan alleen gehandhaafd blijven als werknemers tenminste 128 dagen in een jaar naar het werk reizen en we duidelijke afspraken maken met werknemers hoewel dagen ze op de werklocatie werken en hoeveel dagen op een andere plek. Dat doen we niet, omdat we hier flexibiliteit in willen houden.

Om te zorgen dat de kosten zoveel mogelijk gelijk blijven, stellen wij voor de om tot en met 10 kilometer geen reiskosten te vergoeden en boven de 20 kilometer ook niet. Dit geldt nu ook al. Iedere omrekening van een vast bedrag naar een bedrag per kilometer is discutabel, maar wij schatten in dat met € 0,12 per kilometer niemand er feitelijk op achteruit gaat ten aanzien van de oude onbelaste vergoeding van vaste bedragen (zie bijlage 1). Daarnaast wordt gelijktijdig de indexatiebepaling uit de regeling gehaald. Het verschil tussen € 0,12 en € 0,19 kan fiscaal vriendelijke uitgeruild worden.

Bij de aanpassing van de regeling hebben we tevens een verruiming van de fietsregeling meegenomen als stimulans om duurzamer te reizen. De oude kilometergrens waarbij het mogelijk was een fiets aan te schaffen tot 10 woon-werkafstand is niet meer van deze tijd, gelet op de mogelijkheid tot aanschaf van E-bikes etc. De werkgeversvergoeding fiets gaat van € 360 naar € 500 voor 3 jaar. Als een medewerker voor een fiets heeft gekozen ontvangt hij gedurende afgesproken periode geen reiskosten woon-werk. Daarnaast gaat de vergoeding voor openbaar vervoer van 75% naar 100% om gebruik van openbaar vervoer te stimuleren. Tevens hebben we met rekening gehouden met het uitgangspunt dat we zoveel mogelijk best practices willen gebruiken ten aanzien van aanpassingen in de regeling, om de administratieve last zo laag mogelijk te houden.

Om de gewenste flexibiliteit te kunnen inbouwen is het enerzijds mogelijk om werknemers te laten declareren via het nieuwe personeels- en informatiesysteem, anderzijds is er een mogelijkheid dit te koppelen met een registratiesysteem. Dit laatste heeft de voorkeur, aangezien dit minder administratieve last met zich mee brengt.. Het is op termijn dan ook eenvoudiger mogelijk dit te koppelen aan een eventuele thuiswerkvergoeding per dag (mogelijk wordt deze verplicht op grond van de CAO). Dit brengt eenmalig wel extra kosten met zich mee voor de implementatie. Er zijn geen extra onderhoudskosten verbonden aan het registratiesysteem.

Ad 2.

De ruimere mogelijkheden om tijd- en plaats-onafhankelijk te werken leiden er tevens toe dat het jaarlijks automatisme van het vaststellen van bruggdagen wat ons betreft moet worden heroverwogen. Het vaststellen van bruggdagen als middel om verlof/aanwezigheid te sturen sluit niet aan bij de gedifferentieerde pieken en dalen in werkpatronen geeft daarmee ook geen efficiency-voordeel. Tevens past het niet in de ontwikkeling naar tijd- en plaats-onafhankelijk te werken. Eventueel kan een cluster er zelf voor kiezen een collectief sluitingsmoment vast te leggen. Alleen indien werknemers hierdoor verplicht vrij zijn, dient dit met de Ondernemingsraad besproken te worden.

Ad 3. en 4.

Een CAO-akkoord blijft nog steeds uit. De huidige CAO is afgelopen per 1 januari 2021. Recent zijn de onderhandelingen weer opgestart. Hoewel de VNG adviseert geen lokale afspraken te maken over een "thuiswerkcompensatie" denken wij dat het op dit moment gepast is een symbolisch bedrag ter compensatie over 2021 vast te stellen. Medewerkers hadden geen keuze en werden gedwongen thuis te werken, hetgeen extra kosten met zich mee heeft gebracht. De vergoeding van reiskosten die dit zou kunnen compenseren is stopgezet. Deze compensatie geldt enkel en alleen voor 2021.

Wij stellen daarom voor werknemers vooruitlopend op het cao-akkoord en corona-compensatie te geven van € 90 (fiscaal gezien een internetvergoeding). Indien er eerder een CAO-akkoord komt, overruled dit deze afspraak. Om het administratief zo makkelijk mogelijk te houden stellen we voor nu geen onderscheid te maken naar omvang dienstverband. Gelet op de inzet in de cao onderhandelingen van zowel de VNG als de vakbonden zal het bedrag dat er uitkomt in ieder geval

hoger zijn dan de voorgestelde € 90 netto over 2021. Bij een CAO-akkoord m.b.t. een corona-compensatie zal de voorgestelde vergoeding worden verrekend met deze compensatie. De inzet is namelijk als volgt:

	werkgever	vakbonden
Incidenteel (2021)	Bod oktober 2021: € 950 (bruto alle werknemers, naar rato)	€ 200 netto (thuiswerkers) € 450 netto (fysiek contact)
Structureel (vanaf 2022)*	€ 2 netto per dag	€ 2 netto per dag

* Het kabinet introduceert vanaf 2022 een gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling voor de vergoeding van bepaalde thuiswerkkosten van maximaal € 2 per thuisgewerkte dag of deel daarvan. Voor eenzelfde werkdag kan niet tegelijkertijd de vrijstelling voor een thuiswerkkostenvergoeding en de vrijstelling voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer naar de vaste werkplek van toepassing zijn. Deze thuiswerkkosten bestaan uit: extra water- en elektriciteitsverbruik, verwarming, koffie, thee en toiletpapier.

Een thuiswerkvergoeding per dag vanaf 2022 achten wij vooralsnog niet aan de orde, omdat we op vrijwillige basis thuis of elders werken. Daarnaast gaan wij zorgen voor een betere en mobielere ICT-facilitering, zodat werknemers overal makkelijker tijd- en plaats-onafhankelijk kunnen werken.

Het structureel aanpassen van de regeling vereist de instemming van het Lokaal Overleg. Indien zij niet instemmen met de aanpassingen, welke naar onze mening alleszins redelijk zijn, zal het voorstel worden om de tijdelijke maatregel te verlengen tot 1 juli 2022, maar dan is wat ons betreft de eenmalige compensatie voor 2021 gelijktijdig van de baan.

Argumenten

- 1.1 *Bij flexibeler werken past een flexibele arbeidsvoorwaardenregeling met bijpassende vergoedingen en door de werkgever verstrekte ICT-faciliteiten.*
- 1.2 *De gewijzigde fiscale regels in combinatie met de nieuwe werkelijkheid dwingen ons om de huidige regeling vergoeding woon-werkverkeer te heroverwegen.*
- 1.3 *Nu het reispatroon in de afloop van de corona-pandemie naar verwachting toch anders zal worden, is het wenselijk een arbeidsvoorwaardenregeling te hebben die meer aansluit bij de werkelijkheid.*
- 1.4 *Dit voorstel is afgestemd met Bedrijfsondersteuning, Financiën en HR.*
- 2.1 *Bij flexibelere mogelijkheden om te werken past ook het heroverwegen van verplichte brugdagen/sluitingsdagen voor de gehele gemeente.*
- 3.1 *Nu de CAO-onderhandelingen vastzitten is de verwachting is dat er in de CAO een corona-compensatie wordt afgesproken, en wij met instemming van het Lokaal Overleg de regeling vergoeding woon-werkverkeer willen aanpassen is het gepast op dit moment een symbolische corona-compensatie voor te stellen.*
- 3.2 *Er zijn meer gemeenten die lokaal een compensatie afspreken.*

Kanttekeningen en risico's

- 1.1 *De exacte kosten van de voorgestelde wijzigingen zijn op voorhand niet in te schatten.*

1.2 Het Lokaal Overleg kan weigeren in te stemmen met de aanpassing.

Historisch overzicht

Collegevoorstel d.d. 15 juni 2021; tijdelijke maatregel reiskosten gedurende corona [128466-2020](#)

Financiële gevolgen

De kosten van de eenmalige corona compensatie zijn:

600 x € 90= € 54.000,-

Voor thuiswerkers wordt dit fiscaal gezien als internetvergoeding uitbetaald en valt daarmee fiscaal gezien onder de internetvergoeding.

Voor medewerkers die dagelijks naar het werk zijn gereisd in 2021, geldt dat de vergoeding ten laste van de vrije ruimte in de werkkosten wordt gebracht.

De compensatie wordt gefinancierd uit grootboek 65001 personeelskosten secundair (grootboek 411025 en 438065). Hier is voldoende ruimte voor in 2021. .

Om het gewenste registratiesysteem te kunnen aanschaffen in het nieuwe personeels en informatiesysteem is een eenmalige investering nodig van

€ 25.000-€ 30.000-. Dit wordt eveneens gefinancierd uit grootboek 65001 personeelskosten secundair (grootboek 411025 en 438065).

Communicatie en participatie

Communicatie vindt plaats in overleg met de communicatie-adviseur.

Uitvoering en evaluatie

De kosten van de wijzigingen worden gemonitord.

De planning is om de wijzigingen meteen door te voeren per 1 januari 2022 zodat deze gelijktijdig in het nieuwe personeels- en informatiesysteem kunnen worden opgenomen.

Advies bedrijfsvoering (Communicatie, Financiën, HR, I&S, Juridisch)

Advies financiën

Advies op onderhavig voorstel is positief. Vooraf is afstemming geweest en de financiële gevolgen van de besluiten worden helder gepresenteerd en kunnen worden gedekt uit de aanwezige ruimte op kostenplaats 65001. Belangrijk is dat een toekomstige CAO regeling wordt verrekend.

Advies bedrijfsondersteuning

Advies op voorstel is positief. Afgestemd en voorstel wordt meegenomen in het project eHRM in de inrichting.

Publicatiedatum voorstel

Dit is een voorgenomen besluit, dat pas definitief wordt nadat het Lokaal Overleg heeft ingestemd. Pas daarna wordt het besluit gepubliceerd.

Bijlage 1 omrekening

Onbelaste reiskostenvergoeding sinds januari 2020 (vast bedrag)

Aantal reisdagen per week	Reisafstand		
	10,1 t/m 14,9 km	15 t/m 19,9 km	20 km en meer
1	€ 9,35	€ 12,86	€ 19,28
2	€ 18,70	€ 25,71	€ 38,57
3	€ 28,06	€ 38,57	€ 57,85
4 en meer	€ 37,40	€ 51,42	€ 77,13

Onbelaste vergoeding bij € 0,12 per kilometer, uitgaand van 20 werkdagen per maand

Aantal reisdagen per week	Reisafstand		
	10,1 t/m 14,9 km	15 t/m 19,9 km	20 km en meer
1	€ 9,70 tot € 14,40	€ 14,40 tot € 19,20	€ 19,20
2	€ 19,39 tot € 28,80	€ 28,80 tot € 38,40	€ 38,40
3	€ 29,09 tot € 43,20	€ 43,20 tot € 57,60	€ 57,60
4	€ 38,78 tot € 57,60	€ 57,60 tot € 76,80	€ 76,80
5	€ 48,48 tot € 72,00	€ 72,00 tot € 96,00	€ 96,00

Het is reëel te veronderstellen dat er vanaf 2022 jaarlijks minder reisdagen woon-werk zijn dan in vergelijking met het jaar 2019 (voor corona).