

Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 12 februari 2004, nr. 2004-1879 tot afkondiging van de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) en de toelichting op de CAP, verband houdende met de omvorming van het Interprovinciaal Overleg (IPO) tot een vereniging

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland maken bekend, dat de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) en de toelichting op de CAP, vastgesteld bij besluit van 12 februari 2004, nr. 2004-1879, als volgt luidt:

- I** In de **Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** worden de volgende wijziging aangebracht.

Artikel A.1, onderdeel j, wordt vervangen door:

j. IWV: Interprovinciaal Werkgeversverband, zijnde de commissie, bedoeld in artikel 23 van de statuten van de vereniging het Interprovinciaal Overleg;

- II** In de **Toelichting op de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** worden de volgende wijzigingen aangebracht.

A De eerste twee alinea's van de toelichting onder het kopje 'Formele basis' van de paragraaf 'Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten' van hoofdstuk A komen als volgt te luiden:

In de aanhef is aangegeven dat deze verordening een getrapte formele basis heeft. De wettelijke bases zijn de artikelen 125, tweede lid, en 134, tweede lid, van de Ambtenarenwet. In het overlegprotocol dat het Interprovinciaal Werkgeversverband (IWV) en de vakorganisaties van overheids personeel zijn overeengekomen is vastgelegd dat er over de arbeidsvoorwaarden voor de provinciale ambtenaren overeenstemming moet zijn

bereikt in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA). Het IWV treedt op voor de provinciebesturen. Zijn bevoegdheid daartoe dient gebaseerd te worden op de artikelen 9, eerste lid, en 23 van de statuten van de vereniging het Interprovinciaal Overleg.

De bevoegdheid houdt niet in het zelf vaststellen van de arbeidsvoorwaarden. Zij beperkt zich tot de mogelijkheid voor het IWV om de provincies, en dus niet de provinciale ambtenaren, te binden en wel jegens de vakorganisaties van overheids personeel. De provinciale ambtenaren worden pas gebonden door vaststelling van de arbeidsvoorwaarden bij verordening in de provincies. Die vaststelling moet gezien worden als het nakomen van de verplichting jegens de vakorganisaties van overheids personeel om de met hen overeengekomen voorwaarden op te nemen in een vorm die ook voor de provinciale ambtenaren rechten en verplichtingen meebrengt.

- B** De toelichting op onderdeel j van artikel A.1 komt als volgt te luiden:

Onderdeel j. Het IWV is de commissie, bedoeld in artikel 23 van de statuten van de vereniging het Interprovinciaal Overleg. Tot de taken van de commissie behoort het nemen van bindende besluiten namens de provincies, voor zover van toepassing, bij de onderhandelingen met de vakorganisaties van overheids personeel over de arbeidsvoorwaarden. De besluiten zijn alleen bindend voor de provincies, niet rechtstreeks voor ambtenaren. De bevoegdheid als zodanig is dus een civielrechtelijke volmacht.

- C** In de paragraaf 'Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten' van hoofdstuk I worden de volzinnen 'Voor het overleg in het SPA zijn hierover door de provincies gezamenlijk voorschriften gegeven in de gemeenschappelijke regeling 'Samenwerkingsverband Interprovinciaal Overleg' en in het SPA-overlegprotocol. Voor het lokaal overleg met de vakorganisaties is dat geregeld in hoofdstuk I.' vervangen door:

Het overleg in het SPA is geregeld in het SPA-overlegprotocol. Het lokaal overleg met de vakorganisaties is geregeld in hoofdstuk I.

Haarlem, 12 februari 2004.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

H.C.J.L. Borghouts, voorzitter.

T. Kampstra, plaatsvervangend provinciesecretaris.

Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 19 februari 2004, nr. 2004-6382 tot afkondiging van de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP), de toelichting op de CAP, de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en van de vaststelling van de Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP), verband houdende met de invoering van Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP).

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland maken bekend, dat de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP), de toelichting op de CAP, de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en de vaststelling van de Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP), vastgesteld bij besluit van 19 februari 2004, nr. 2004-6382, als volgt luidt:

- I** In de **Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** worden de volgende wijzigingen aangebracht.
- A** In artikel B. 9, onderdeel f, wordt de zinsnede 'krachtens artikel D.19' vervangen door: krachtens artikel D.17.
- B** In artikel D.1, vijfde lid, vervalt de vierde volzin.
- C** Artikel D.6 wordt als volgt gewijzigd:
- 1 in het tweede lid, onderdeel c, wordt de zinsnede 'in artikel D.13' vervangen door: in artikel D.11;
 - 2 in het tweede lid, onderdeel d, wordt de zinsnede 'de artikelen D.14 en D.15' vervangen door: de artikelen D.12 en D.13;
 - 3 het derde lid vervalt, onder vernummering van het vierde lid in nieuw derde lid.
- D** In artikel D.7, vierde lid, onderdeel c, wordt de zinsnede 'in artikel D.13' vervangen door: in artikel D.11.
- E** De artikelen D.11 en D.12 vervallen onder gelijktijdige vernummering van de artikelen D.13 tot en met D.19 in de artikelen D.11 tot en met D.17.
- F** In artikel F.11 wordt de zinsnede 'in artikel D.15' vervangen door: in artikel D.13.
- G** Na artikel F.13 wordt een nieuw artikel F.14 ingevoegd, luidende:

Artikel F.14 Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

- 1 Gedeputeerde staten stellen, met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken, algemeen verbindende voorschriften vast waarin de ambtenaar met een aanstelling voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een resterende looptijd van ten minste 12 maanden, de mogelijkheid wordt geboden onder voorwaarden bepaalde arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze in te vullen door van arbeidsvoorwaarden, bedoeld in het tweede lid, die zijn aangemerkt als bronnen, geheel of gedeeltelijk af te zien ter verkrijging van andere arbeidsvoorwaarden, bedoeld in het derde lid, die zijn aangemerkt als doelen.
- 2 Als bronnen in de zin van het eerste lid komen in aanmerking:
 - a het salaris;
 - b de vakantie-uitkering;
 - c de structurele eindejaarsuitkering;
 - d de aanspraak op algemeen verlof.
- 3 Als doelen in de zin van het eerste lid komen in aanmerking:
 - a minder werken;
 - b een fiets en daarmee samenhangende zaken ten behoeve van het woon-werkverkeer;
 - c een nieuwe personal computer en/of bijbehorende randapparatuur dan wel besturingssoftware mede voor zakelijk gebruik thuis;
 - d vergoeding van de voor eigen rekening blijvende reiskosten met het openbaar vervoer;
 - e P.M. (gereserveerd voor vergoeding van vakbondscontributie);
 - f uitbetaling van algemeen verlof.

- II** In de **Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid** wordt de volgende wijziging aangebracht.

In artikel 6, tweede lid, derde volzin, wordt de zinsnede 'in artikel D.13' vervangen door: in artikel D.11.

- III** vastgesteld wordt de **Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP)**

Artikel I Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- b ambtenaar: de ambtenaar, bedoeld in artikel F.14, eerste lid, van de CAP;
- c bronnen: arbeidsvoorwaarden, genoemd in artikel F.14, tweede lid, van de CAP;
- d doelen: arbeidsvoorwaarden, genoemd in artikel F.14, derde lid, van de CAP.

Artikel 2 Aanvraag keuzemogelijkheden

- 1 De ambtenaar heeft, met inachtneming van het bepaalde in deze regeling, de mogelijkheid in deze regeling vermelde arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze in te vullen door uitruil van bronnen en doelen.
- 2 De ambtenaar die van de in het eerste lid bedoelde keuzemogelijkheden gebruik wil maken kan daartoe eenmaal per kalenderjaar een aanvraag indienen. De ambtenaar dient zijn aanvraag in vóór 1 november van het jaar, voorafgaand aan het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft. Hij maakt daarbij gebruik van het door gedeputeerde staten vastgestelde aanvraagformulier. De aanvraag bevat in ieder geval een keuze uit één bron en één doel.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het tweede lid kan voor de aanwending van bronnen voor de doelen, genoemd in artikel F.14, derde lid, onderdelen b en c, van de CAP, het gehele jaar een aanvraag worden ingediend.
- 4 Bij indiensttreding kan de ambtenaar zijn aanvraag indienen binnen 4 weken na aanvang van het dienstverband en vóór 1 september van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
- 5 Gedeputeerde staten beslissen op de aanvraag binnen 4 weken na de in het tweede lid genoemde datum, onderscheidenlijk binnen 4 weken na indiening van de aanvraag, indien het derde of vierde lid van toepassing is.

Artikel 3 Algemene voorwaarden

- 1 Een door de ambtenaar gemaakte keuze is bindend voor het betreffende kalenderjaar en kan niet worden herroepen of gewijzigd.
- 2 De waarde van het totaal van gekozen bronnen en van het totaal van gekozen doelen bedraagt minimaal € 100,-.
- 3 De totaal waarde van de gekozen bronnen komt zoveel mogelijk overeen met de totaalwaarde van de gekozen doelen. Voor het doel, genoemd in artikel F.14, derde lid, onderdeel c, van de CAP kunnen ook de bronnen worden ingezet die in de 2 volgende kalenderjaren ontstaan.
- 4 Niet is toegestaan om in één kalenderjaar te kiezen voor zowel minder werken als uitbetaling van algemeen verlof als bedoeld in de artikelen 4 en 9.
- 5 De ambtenaar kan niet kiezen voor minder werken of uitbetaling van algemeen verlof als bedoeld in de artikelen 4 en 9 over de periode waarin zijn arbeidsduur met toepassing van artikel D.1, vijfde lid, van de CAP is vastgesteld op 40 uur per week.
- 6 De ambtenaar kan niet kiezen voor uitbetaling van algemeen verlof als bedoeld in artikel 9 indien in het betreffende kalenderjaar hetzij hij gebruik maakt van de mogelijkheid om op grond van zijn leeftijd met behoud van de formele

arbeidsduur minder te werken, hetzij hij ouderschapsverlof geniet, hetzij hij anderszins voor langer dan 4 weken aaneengesloten geheel of gedeeltelijk buitengewoon verlof geniet, hetzij hem op grond van artikel B.12, tweede lid, van de CAP deeltijdontslag wegens FPU is verleend.

- 7 Door een ambtenaar aangewezen bronnen worden gereserveerd tot het moment waarop het door de ambtenaar gekozen doel is gerealiseerd en aan de fiscale eisen is voldaan. In een kalenderjaar mag niet meer dan 10% van het fiscale jaarloon worden gereserveerd. Over de gereserveerde bedragen wordt geen rente vergoed.
- 8 Indien achteraf blijkt dat ten onrechte belastingvrij vergoedingen of verstrekkingen hebben plaatsgevonden zal de verschuldigde loonheffing alsnog op de ambtenaar worden verhaald en worden verrekend met het salaris.
- 9 Bronnen kunnen slechts voor doelen worden ingezet zolang zij nog niet zijn genoten of uitbetaald.
- 10 De waarde van de bron, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdeel d, van de CAP die wordt ingezet voor een van de doelen, genoemd in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c en d, van de CAP, wordt bepaald aan de hand van het salaris per uur op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Voor de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt geldt het salaris per uur op de eerste dag van indiensttreding. Eventuele latere aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht naar een datum gelegen op of vóór de peildatum leiden niet tot herberekening van de waarde van deze bron.

Artikel 4 Minder werken

- 1 Tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten mag de ambtenaar per kalenderjaar maximaal 72 uur minder werken dan de voor hem geldende arbeidsduur. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie en de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt wordt. Het maximumaantal uren minder werken naar evenredigheid bepaald.
- 2 Voor elk uur minder werken wordt een inhouding op het salaris toegepast ten bedrage van het salaris per uur dat wordt genoten op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Voor de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt geldt het salaris per uur op de eerste dag van indiensttreding. Eventuele latere aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht naar een datum gelegen op of vóór de peildatum leiden niet tot herberekening van de waarde van de minder gewerkte uren.
- 3 Gedurende de periode waarin minder wordt gewerkt wordt de werktijdregeling aangepast.

Artikel 5 Fiets voor woon-werkverkeer

- 1 Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar eenmaal per 3 kalenderjaren voor het woon-werkverkeer een fiets in eigendom verstrekken ofwel de aanschafprijs daarvan (inclusief BTW) vergoeden als de ambtenaar afziet van een of meer van de bronnen, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdelen b, c en d, van de CAP en is voldaan aan de daartoe geldende fiscale voorwaarden.
- 2 Het bedrag van de verstrekking of vergoeding mag niet hoger zijn dan de aanschafprijs (inclusief BTW) van de fiets en is maximaal € 749,-¹⁾.
- 3 De ambtenaar moet op meer dan de helft van het aantal dagen waarop hij pleegt te reizen in het kader van het woon-werkverkeer gebruik maken van de fiets. Onder woon-werkverkeer wordt in dit verband mede verstaan het gebruik van de fiets voor een deel van het woon-werktraject.
- 4 De ambtenaar kan een vergoeding ontvangen ter zake van met de fiets samenhangende zaken die direct dienstbaar zijn aan het woon-werkverkeer, voor zover de waarde daarvan niet hoger is dan € 250,-²⁾ per 3 kalenderjaren, alsmede ter zake van de kosten van een fietsverzekering.

Artikel 6 Personal computer mede voor zakelijk gebruik thuis

- 1 Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar eenmaal per 3 kalenderjaren een nieuwe personal computer en/of bijbehorende randapparatuur dan wel besturingssoftware die mede voor het werk wordt gebruikt, belastingvrij in eigendom verstrekken ofwel de aanschafprijs daarvan (inclusief BTW) belastingvrij vergoeden als de ambtenaar afziet van een of meer van de bronnen, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdelen b, c en d, van de CAP en is voldaan aan door gedeputeerde staten gestelde eisen en de fiscale eisen met betrekking tot het zakelijk gebruik.
- 2 Het bedrag van de belastingvrije verstrekking of vergoeding mag niet hoger zijn dan de waarde in het economisch verkeer van de verstrekte of aangeschafte personal computer en/of bijbehorende randapparatuur dan wel besturingssoftware en is maximaal € 1.415,-³⁾.
- 3 De personal computer en/of bijbehorende randapparatuur dan wel besturingssoftware moet worden verstrekt of aangeschaft in de periode waarin voor dit doel bronnen worden ingezet.

Artikel 7 Reiskosten woon-werkverkeer met het openbaar vervoer

- 1 Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar de voor zijn rekening blijvende kosten van een NS-jaarkaart of een openbaar vervoerjaarkaart die hij mede gebruikt voor het woon-werkverkeer belastingvrij vergoeden als hij afziet van een of meer

van de bronnen, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdelen b, c en d, van de CAP en is voldaan aan de daartoe geldende fiscale voorwaarden. De ambtenaar kan ook een deel van die kosten belastingvrij worden vergoed. Voor rekening van de ambtenaar blijft per kalenderjaar in ieder geval een netto bedrag van € 54,-⁴⁾ bij reizen per 2e klasse van openbaar vervoer, onderscheidenlijk van € 82,-⁵⁾ bij reizen per 1ste klasse van openbaar vervoer.

- 2 Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar de voor zijn rekening blijvende kosten van een openbaar vervoerabonnement voor het woon-werkverkeer belastingvrij vergoeden als hij afziet van een of meer van de bronnen, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdelen b, c en d, van de CAP en is voldaan aan de daartoe geldende fiscale voorwaarden. De ambtenaar kan ook een deel van die kosten belastingvrij worden vergoed.

Artikel 8 P.M. (gereserveerd voor vergoeding vakbondscontributie)

Artikel 9 Uitbetaling van algemeen verlof

- 1 Tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten mag de ambtenaar per kalenderjaar het algemeen verlof met maximaal 36 uur verminderen. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie en de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt wordt het maximumaantal uren waarmee het algemeen verlof kan worden verminderd naar evenredigheid bepaald.
- 2 De ambtenaar kan de uren waarmee het algemeen verlof op grond van het eerste lid wordt verminderd als een belaste vergoeding laten uitbetalen of daarvoor een belastingvrije vergoeding ontvangen ten behoeve van een of meer van de doelen, genoemd in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c en d, van de CAP.
- 3 De in het tweede lid bedoelde vergoeding is voor elk uur minder algemeen verlof gelijk aan het salaris per uur dat wordt genoten op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Voor de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt geldt het salaris per uur op de eerste dag van indiensttreding. Eventuele latere aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht naar een datum gelegen op of vóór de peildatum leiden niet tot herberekening van

¹⁾ Is gekoppeld aan het fiscale maximumbedrag voor 2004.

²⁾ Is gekoppeld aan het fiscale maximumbedrag voor 2004.

³⁾ Is gekoppeld aan het fiscale maximumbedrag voor 2004.

⁴⁾ Is gekoppeld aan de fiscale forfaitaire waardering voor 2004 van een OV-jaarkaart 2^{de} klasse.

⁵⁾ Is gekoppeld aan de fiscale forfaitaire waardering voor 2004 van een OV-jaarkaart 1^{ste} klasse

de waarde van het algemeen verlof. De vergoeding wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging.

Artikel 10 Eindafrekening

- 1 Aan het eind van het betreffende kalenderjaar vindt met iedere ambtenaar een eindafrekening plaats waarbij een verschil in waarde van de ingezette bronnen en de gerealiseerde doelen wordt verrekend met het salaris.
- 2 Bij ontslag van de ambtenaar vindt de eindafrekening plaats per de datum van het ontslag.
- 3 Bij overlijden van de ambtenaar vindt de eindafrekening plaats per de datum van het overlijden waarbij terugvordering van teveel ontvangen vergoedingen achterwege blijft.

Artikel 11 Hardheidsclausule

Gedeputeerde staten kunnen, wanneer bijzondere omstandigheden van het individuele geval daartoe naar hun oordeel aanleiding geven, ten gunste van de ambtenaar afwijken van deze regeling.

Artikel 12 Overgangsbepaling

- 1 In afwijking van het bepaalde in artikel 2, tweede lid, dient de ambtenaar zijn aanvraag voor het kalenderjaar 2004 in de maand maart van dat jaar in. Gedeputeerde staten beslissen op de aanvraag vóór 1 mei 2004.
- 2 Indien op grond van de bij inwerkingtreding van deze regeling vervallen artikelen D.11 en D.12 van de CAP voor het kalenderjaar 2004 een beslissing is genomen op een aanvraag om algemeen verlof te kopen of te verkopen kan de ambtenaar voor het kalenderjaar 2004 geen gebruik meer maken van de mogelijkheid om minder te werken als bedoeld in artikel 4 en om algemeen verlof uit te betalen als bedoeld in artikel 9.

Artikel 13 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Uitvoeringsregeling IKAP.

Artikel 14 Inwerkingtreding

Deze regeling wordt van kracht 1 dag na uitgifte van het provinciaal blad waarin zij is geplaatst en werkt terug tot en met 1 maart 2004.

Algemene toelichting

CAO-afspraken

In de CAO provincies 2002/2003 is afgesproken voorstellen te ontwikkelen voor de uitbouw van individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket tot een zogenaamd cafetariasysteem. Ter uitwerking van deze CAO-afspraken heeft een SPA-werkgroep, waarin werkgever en bonden zijn vertegenwoordigd, concrete aanbevelingen gedaan voor een samenhangend systeem van individuele keuzemogelijkheden in de arbeidsvoorwaarden, het IKAP-systeem (Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies).

Doel IKAP

Met de invoering van de IKAP is een win/win-situatie beoogd voor werkgever en werknemers.

De werknemer kan hiermee prioriteiten stellen in zijn arbeidsvoorwaardenpakket waardoor het beter aansluit bij zijn persoonlijke wensen en omstandigheden. Voor de werknemer is een voordeel dat hij met de IKAP beter in staat is om bijvoorbeeld arbeid en zorg te combineren. Hij kan ook beter de fiscale mogelijkheden benutten doordat hij een deel van zijn belaste inkomen kan omzetten in een onbelaste vergoeding of verstrekking (bijvoorbeeld de aanschaf van een PC of een OV-jaarkaart).

Met de IKAP zal de aantrekkelijkheid van de provincie als werkgever op de arbeidsmarkt toenemen. De werkgever zal beter in staat zijn goede en gemotiveerde mensen aan te trekken en/of te behouden, hetgeen de kwaliteit van de dienstverlening ten goede komt. De IKAP kan ook een bijdrage leveren aan een verdere flexibilisering van de bedrijfsvoering.

Een bijkomende (maatschappelijke) doelstelling is de stimulering van het gebruik van het openbaar vervoer en van de fiets en een verdere terugdringing van de autokilometers in het woon-werkverkeer.

Uitgangspunten en randvoorwaarden

De IKAP voldoet aan een aantal belangrijke uitgangspunten en randvoorwaarden die vooraf zijn geformuleerd.

- IKAP is gebaseerd op vrijwilligheid en kent dus geen verplichte deelname van de werknemer.
- IKAP kent alleen keuzemogelijkheden die voorzien in een reële behoefte. Er zijn dus geen keuzes opgenomen waarvan naar verwachting een verwaarloosbaar beperkt gebruik zal worden gemaakt.
- IKAP gaat niet ten koste van de solidariteit tussen werknemers. Arbeidsvoorwaarden die als collectieve voorziening voor iedereen behoren open te staan (zoals bijv. kinderopvang of ouderschapsverlof) zijn dus niet pas beschikbaar als de werknemer daarvoor een andere aanspraak inruilt.
- IKAP betekent geen verhoging van het totale aansprakenniveau maar vergroot enkel de keuzemogelijkheden in het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket. In die zin is de IKAP budgettair

neutraal. Het feitelijk gebruik kan uiteraard wel kosteneffecten hebben. Dat is het geval als per saldo meer tijd wordt verkocht dan gekocht. Daarvoor zal binnen het bestaande budget een oplossing moeten worden gevonden. De praktijk in de provincies (maar ook elders) met koop en verkoop van tijd leert overigens dat het volumeververschil tussen koop en verkoop niet erg groot is (het saldo-effect is voor alle provincies tezamen in 2002 ruim 1500 uur ofwel ongeveer 1 Fte extra).

- IKAP leidt niet tot knelpunten in de bedrijfsvoering en levert waar mogelijk een bijdrage aan de flexibiliteit van de bedrijfsvoering doordat maatwerkafspraken kunnen worden gemaakt over meer of minder werken, afgestemd op het werkaanbod. Van belang is dat er bij uitruil tussen tijd en geld steeds voldoende werk en budget beschikbaar is. Gelet hierop is in de IKAP de omvang van de uitruil tussen tijd en geld beperkt gehouden en heeft de manager de bevoegdheid de uitruil tussen tijd en geld op grond van het dienstbelang af te wijzen.
- IKAP is vooraf grondig getoetst op administratieve (geautomatiseerde) uitvoerbaarheid. Keuzes die te ingewikkeld c.q. te kwetsbaar zijn, zijn niet in de IKAP opgenomen. Daarnaast is vastgelegd dat er één vast keuzemoment per kalenderjaar is en dat de gemaakte keuzes onherroepelijk zijn.
- IKAP is klantvriendelijk. Het is eenvoudig toegankelijk en zodanig ingericht dat de te maken keuzes en de gevolgen van die keuzes voor zowel de werknemer als de manager inzichtelijk zijn.
- IKAP houdt rekening met de fiscale mogelijkheden en blijft binnen de fiscale en andere wettelijke grenzen (bijvoorbeeld het wettelijk minimumloon)
- IKAP doet geen afbreuk aan bestaande beleidsdoelstellingen zoals bijvoorbeeld geformuleerd in het seniorenbeleid, het arbeidsomstandighedenbeleid of het beleid, gericht op de bevordering van het openbaar vervoer. Dit betekent o.a. dat er geen keuzemogelijkheden zijn die eerder volledig vervroegd uittreden stimuleren of de werkdruk vergroten en dat niet is voorzien in een auto van de zaak in ruil voor andere arbeidsvoorwaarden.

Hoofdpijnen van de IKAP

De IKAP geeft de werknemer het recht om eenmaal per kalenderjaar onder voorwaarden zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. Daarbij wordt hem de mogelijkheid geboden om binnen bepaalde grenzen minder te werken, algemeen verlof te verkopen en om een aantal rechtspositionele aanspraken in te zetten voor alternatieve bestedingen die op grond van de belastingwetgeving een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van een netto uitbetaling. In het laatste geval gaat het om de inzet van bruto inkomen of vrije tijd voor de aanschaf van een personal computer mede voor zakelijk gebruik thuis, voor een fiets ten behoeve van het woon-werkverkeer of ter vergoeding van de

voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer met het openbaar vervoer. Deelname aan de IKAP geschiedt op basis van vrijwilligheid. Voor wie daarvan geen gebruik maakt blijft het bestaande arbeidsvoorwaarden-pakket ongewijzigd in stand.

De IKAP betreft een ruilmodel waarin bepaalde bronnen kunnen worden ingezet voor bepaalde doelen. Bronnen en doelen zijn limitatief opgesomd.

Het gaat om de volgende bronnen en doelen:

Bronnen

- het salaris;
- de vakantie-uitkering;
- de structurele eindejaarsuitkering;
- de aanspraak op algemeen verlof.

Doelen

- minder werken;
- een nieuwe fiets c.a. voor het woon-werkverkeer;
- een nieuwe PC met bij behoren mede voor zakelijk gebruik thuis;
- vergoeding van voor eigen rekening blijvende reiskosten woon-werk met het openbaar vervoer;
- P.M. (vergoeding vakbondscontributie);
- uitbetaling van algemeen verlof.

In beginsel kan elke bron voor elk doel worden ingezet. Er zijn echter beperkingen. Zo kan de bron salaris uitsluitend worden ingezet voor het doel minder werken. Daarnaast is het uiteraard niet mogelijk om aan elkaar tegengestelde keuzes te maken. Zo kan men niet kiezen voor zowel minder werken als minder algemeen verlof. Verder kunnen keuzes voor fiscaal gefaciliteerde doelen natuurlijk alleen worden gemaakt als aan alle daarvoor geldende fiscale voorwaarden is voldaan.

Kiezen voor fiscaal gefaciliteerde doelen

Zoals hierboven aangegeven biedt de IKAP keuzemogelijkheden om een aantal arbeidsvoorwaarden te ruilen voor doelen die op grond van de belastingwetgeving een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van netto uitbetaling. De werknemer kan hierdoor keuzes maken t.a.v. de samenstelling van het arbeidsvoorwaardenpakket waarbij hij de fiscale voordelen optimaal kan benutten. Er zal wel moeten zijn voldaan aan een aantal fiscale voorwaarden. Een algemeen fiscaal uitgangspunt is dat de gekozen bronnen niet al zijn genoten of uitbetaald. Dat betekent bijv. dat het deel van de vakantie-uitkering dat al bij voorschot is uitbetaald of reeds genoten algemeen verlof niet alsnog kunnen worden ingezet voor de fiscaal gefaciliteerde doelen.

Indien een bron wordt bestemd voor een belastingvrij doel zal aanwending daarvan niet altijd direct plaatsvinden. Een belastingvrije vergoeding zal bijv. pas worden toegekend als de personal computer is aangeschaft. In dat geval zal de bruto waarde van de gekozen bron(nen) worden gereserveerd. Op het moment waarop de als doel aangegeven belastingvrije vergoeding of verstrekking plaatsvindt worden de kosten daarvan

afgeboekt op de gereserveerde bedragen. Het maximale bedrag wat in een kalenderjaar kan worden gereserveerd is 10% van het fiscale jaarloon. Uitgangspunt is dat de gereserveerde bedragen voor het einde van het kalenderjaar zijn verrekend met de belastingvrije uitgaven. Gereserveerde bedragen kunnen alleen naar het volgende kalenderjaar worden overgeboekt voor zover dit volgens de fiscale wet- en regelgeving mogelijk is. Dit geldt bijv. voor reserveringen voor een personal computer mede voor zakelijk gebruik thuis die eens per 3 kalenderjaren tot maximaal € 1.415,00 (bedrag 2004), belastingvrij mag worden vergoed of verstrekt. Als achteraf blijkt dat er ten onrechte belastingvrije vergoedingen of verstrekkingen hebben plaatsgevonden dan zal de ter zake verschuldigde loonheffing alsnog op de werknemer worden verhaald. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als bij controle blijkt dat het zakelijk gebruik van een personal computer niet kan worden aangetoond.

De IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering

Bepaalde keuzes in de IKAP zullen betekenis hebben voor de bedrijfsvoering. Daarbij gaat het om de mogelijkheden om tijd en geld tegen elkaar uit te ruilen. Bij keuzes om bronnen in te zetten voor fiscaal gefaciliteerde doelen zal de bedrijfsvoering niet in het geding zijn. Mogelijk is er dan zelfs een positief effect op de bedrijfsvoering, bijvoorbeeld bij aanschaf van een PC thuis die immers mede dient voor zakelijk gebruik. Gelet op de gevolgen voor de bedrijfsvoering zijn de uitruilmogelijkheden tussen tijd en geld niet onbeperkt. Per kalenderjaar kunnen maximaal 72 uren minder worden gewerkt en maximaal 36 uren vrije tijd worden verkocht. Voor deeltijders zijn die maxima naar rato bepaald. De IKAP geeft bovendien geen absoluut recht op uitruil tussen tijd en geld binnen het aangegeven maximum. De leidinggevende kan een aanvraag weigeren ingeval een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Daarbij is aangesloten bij de criteria die gelden in de Wet aanpassing arbeidsduur welke de werknemer een geclausuleerd (wettelijk) recht geeft op vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur.

Bij *inzet van tijd voor geld* is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen van:

- 1 financiële of organisatorische aard;
 - 2 wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of
 - 3 omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
- Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Ook ernstige schade aan andere economische, technische of operationele belangen kan reden zijn tot afwijzing van een aanvraag. Voorbeelden van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn ook:
- schadelijkheid voor de gezondheid (bijv. bij een hoge verzuimfrequentie);

- bij oneigenlijk gebruik (bijv. wanneer de werknemer gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is);
- ingeval van disfunctioneren van de werknemer, waarbij uiteraard wel voorwaarde is dat betrokkene op de hoogte is van de ontevredenheid over zijn functioneren en daarover een behoorlijk gedocumenteerd dossier is bijgehouden.

Bij *inzet van geld voor tijd* is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen:

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

Ook hier betreft het geen limitatieve opsomming en kan afwijzing van een aanvraag ook plaatsvinden als andere economische, technische of operationele belangen ernstig worden geschaad. Zo kan het zijn dat werkruimtes of apparatuur minder worden benut doordat de werknemer minder aanwezig is. Afwijzing van de aanvraag kan in dat geval als toewijzing zou leiden tot ernstige economische of operationele problemen.

In het belang van de bedrijfsvoering kunnen keuzes slechts eenmaal per kalenderjaar, te weten vóór 1 november, worden gemaakt. Alleen bij indiensttreding of bij keuze voor een computer of fiets is een ander keuzemoment mogelijk. Eenmaal gemaakte keuzes kunnen niet worden herroepen of gewijzigd. De beslissingen op de aanvragen worden genomen binnen 4 weken na 1 november. Hierdoor beschikt de manager tijdig over een totaalbeeld van alle aanvragen voor het nieuwe kalenderjaar binnen zijn organisatie-eenheid. Op basis van dit totaalbeeld zal de manager moeten kunnen aangeven of de keuzes kunnen worden gehonoreerd en welke maatregelen hij moet treffen om een goede uitvoering van taken te waarborgen en de werklast evenwichtig te verdelen. Het personeelsinformatiesysteem moet daarop zijn afgestemd. Bij het maken van resultaatafspraken in het planningsgesprek met de werknemer zal moeten worden uitgegaan van de feitelijke werktijd en de verlof afspraken die in het kader van IKAP zijn gemaakt. Er zullen duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over de werktijdregeling die zal gaan gelden.

IKAP en de gevolgen voor sociale zekerheid, pensioenen en andere rechtspositionele aanspraken

- 1 *Gevolgen voor de sociale zekerheid*
 - De keuze om minder te gaan werken heeft geen consequenties voor het WW-dagloon en heeft dus geen effect op de WW-uitkering en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Er is geen effect dan wel (bij hoge uitzondering) een verwaarloosbaar (tijdelijk) effect op het WAO-dagloon. Een eventueel lagere WAO-uitkering wordt overigens gecompenseerd

via een hogere bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (omdat die een aanvulling van de WAO-uitkering betreft tot de bezoldiging die ongewijzigd blijft).

- Verkoop van algemeen verlof heeft geen gevolgen voor de sociale zekerheid.
- De inzet van de structurele eindejaarsuitkering en de vakantie-uitkering zal leiden tot een verlaging van het dagloon van de WAO en de WW en heeft (tenzij die boven het maximum dagloon blijft) betekenis voor de uitkering. Een en ander wordt v.w.b. de WAO-uitkering gecompenseerd via de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (omdat die een aanvulling van de WAO-uitkering betreft tot de bezoldiging die ongewijzigd blijft). De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering gaat omlaag omdat die is gebaseerd op het WW-dagloon.

2 *Gevolgen voor het pensioen*

De keuze om minder te gaan werken, algemeen verlof te verkopen en om de vakantie-uitkering en/of structurele eindejaarsuitkering in te zetten voor de fiscaal gefaciliteerde doelen heeft geen gevolgen voor het pensioen.

3 *Gevolgen voor andere rechtspositionele aanspraken*

- De vergoeding voor vermindering van het algemeen verlof wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en heeft daardoor ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn geen gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken, zoals het aantal uren ouderschapsverlof.
- Minder uren werken wordt door de werknemer betaald via een inhouding op het (netto)salaris. Het salaris en de bezoldiging blijven ongewijzigd. Daardoor zijn er ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de structurele eindejaars-uitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn evenmin gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren algemeen verlof of het aantal uren ouderschapsverlof.
- De vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering worden niet aangemerkt als salaris of bezoldiging. Inzet van deze bronnen heeft dan ook geen gevolgen voor aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken en heeft ook geen consequenties voor andere rechtspositionele aanspraken.

Artikelgewijze toelichting

DE CAP

Onderdeel G (artikel F.14)

Artikel F.14 is de basisbepaling voor de IKAP. Het bevat het geclausuleerde recht om bepaalde arbeidsvoorwaarden (de bronnen) onder voorwaarden voor bepaalde andere arbeidsvoorwaarden (de doelen) aan te wenden. De bronnen en doelen zijn limitatief opgesomd in het tweede en derde lid. Het eerste lid verplicht gedeputeerde staten algemeen verbindende voorschriften inzake de IKAP vast te stellen. Die zijn vastgelegd in de Uitvoeringsregeling individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden provincies (Uitvoeringsregeling IKAP). Aan de IKAP kunnen zowel provinciale ambtenaren als (via artikel H. 7, eerste lid, van de CAP) provinciale arbeidscontractanten deelnemen. Als zij geen dienstverband voor onbepaalde tijd hebben is voorwaarde dat de resterende looptijd van het dienstverband ten minste 12 maanden bedraagt. Zulks te rekenen vanaf het tijdstip waarop de gemaakte keuzes ingevolge de IKAP ingaan (derhalve als regel 1 januari van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft). De keuzes kunnen als gevolg hiervan steeds worden gemaakt voor het hele betreffende kalenderjaar.

Onderdelen A t/m F

De mogelijkheid om tijd en geld tegen elkaar uit te ruilen is opgenomen in de IKAP en is geregeld in de op grond van artikel F.14 van de CAP vastgestelde Uitvoeringsregeling IKAP. De artikelen D.11 en D.12 van de CAP, die de koop en verkoop van algemeen verlof regelen, kunnen daarmee komen te vervallen. De artikelen D.13 t/m D.19 van de CAP kunnen in samenhang hiermee worden vernummerd tot de nieuwe artikelen D.11 t/m D.17 van de CAP. Een en ander is geregeld in onderdeel E.

De onderdelen A, C1, C2, D en F bevatten redactionele aanpassingen in de artikelen B.9, D.6, D.7 en F.11 van de CAP waarin wordt verwezen naar de nu vernummerde artikelen D.13, D.14, D.15 en D.19 van de CAP.

Onderdeel C3 bevat het laten vervallen van artikel D.6, derde lid, van de CAP, waarin wordt verwezen naar artikel D.11 van de CAP dat, zoals vermeld, komt te vervallen.

In onderdeel B is geregeld dat de vierde volzin van artikel D.1, vijfde lid, van de CAP komt te vervallen. Daarin is vastgelegd dat de ambtenaar over de periode waarin de arbeidsduur op grond van artikel D.1, vijfde lid, van de CAP tijdelijk is uitgebreid tot 40 uur per week, niet kan meedoen aan de mogelijkheid om algemeen verlof te kopen of te verkopen. De uitruil tussen tijd en geld is nu geregeld in de Uitvoeringsregeling IKAP.

De Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

De wijziging van artikel 6, tweede lid, is van redactionele aard en houdt verband met de vernummering van artikel D.13 in artikel D.11 van de CAP.

De Uitvoeringsregeling individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden provincies (IKAP)

Artikel 2 Aanvraag keuzemogelijkheden

Er is één vast keuzemoment voor alle deelnemers per kalenderjaar. De aanvraag moet worden ingediend vóór 1 november van het kalenderjaar dat voorafgaat aan dat waarop de aanvraag betrekking heeft. Voor de personal computer of de fiets kan de keuze op elk moment van het jaar worden gemaakt. De keuzes worden steeds voor een kalenderjaar gemaakt. Alleen bij indiensttreding kan ook een aanvraag worden ingediend voor het kalenderjaar van indiensttreding. De aanvraag moet in dat geval vóór 1 september van het betreffende kalenderjaar zijn ingediend. Aan gemaakte keuzes kunnen geen rechten voor volgende jaren worden ontleend. Het aanvraagformulier dient als invoerdocument voor het geautomatiseerde systeem waarin de keuzes van de medewerkers worden vastgelegd en verwerkt. Dit formulier is ook beschikbaar via intranet. Binnen 4 weken na de uiterste inleverdatum worden alle aanvragen (in onderlinge samenhang) afgehandeld.

Artikel 3 Algemene voorwaarden

Dit artikel bevat een aantal algemene voorwaarden voor deelname aan de IKAP. Op de in het eerste, vierde en zevende t/m negende lid genoemde voorwaarden is reeds ingegaan in de algemene toelichting.

De waarde van de gekozen bronnen en doelen moet zoveel mogelijk met elkaar in overeenstemming zijn, om te voorkomen dat bij de eindafrekening een aanzienlijk bedrag via naheffing dan wel belaste uitbetaling moet worden gecorrigeerd. Voor de personal computer is het mogelijk om gedurende 1, 2 of 3 kalenderjaren bronnen in te zetten. In het aanvraagformulier moet wel zijn aangegeven in welk jaar welke bronnen worden ingezet.

Artikel D.1, vijfde lid, van de CAP regelt de mogelijkheid om tijdelijk de arbeidsduur uit te breiden tot 40 uur per week. Deze mogelijkheid staat geheel buiten de IKAP en is geen geclausuleerd recht van de werknemer. Het gaat hier om een strikt individuele afspraak tussen de werknemer en zijn leidinggevende waarbij beiden over een vetorecht beschikken. In het vijfde lid is geregeld dat over de periode van uitbreiding van de arbeidsduur de werknemer niet kan kiezen voor de opties minder werken en verkoop van algemeen verlof.

Met het zesde lid wordt voorkomen, dat in situaties waarin bewust is gekozen voor meer vrije tijd (al dan niet tijdelijk) haaks hierop via de IKAP kan worden gekozen voor minder vrije tijd. Een bewuste keuze voor

structureel meer vrije tijd is o.a. de mogelijkheid om vanaf een bepaalde leeftijd met behoud van de formele arbeidsduur minder te gaan werken. Hier moet worden gedacht aan deelname aan de oude seniorenregeling en aan de specifieke werktijdvermindering voor 60-plussers.

Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de bepaling van de waarde van de bron aanspraak op algemeen verlof t.b.v. de aanschaf van een fiets of PC of ter vergoeding van de voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer met het openbaar vervoer uitgegaan van het salaris per uur op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als die terugwerken tot en met de peildatum.

Artikel 4 Minder werken

De werknemer kan worden toegestaan in een kalenderjaar maximaal 72 uur (bij een volledige betrekking) minder te gaan werken. Hiervoor kan alleen het salaris worden ingezet. De formele arbeidsduur blijft ongewijzigd. Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de bepaling van de waarde van de bron uitgegaan van het salaris op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als die terugwerken tot en met de peildatum. Het verschuldigde bedrag zal op het salaris worden ingehouden, in de regel in de eerste maand of maanden van het betreffende kalenderjaar. Er kan worden afgesproken de inhouding te spreiden over een langere periode.

Artikel 5 Fiets voor woon-werkverkeer

In ruil voor een of meer bronnen (het salaris uitgezonderd) kunnen werknemers de aanschafkosten van een fiets worden vergoed. De provincie kan er ook voor kiezen de fiets in ruil voor de bronnen aan de werknemer in eigendom te verstrekken.

De fiets moet voor meer dan de helft van de tijd voor het woon-werkverkeer worden gebruikt. Het gebruik van de fiets voor het woon-werkverkeer mag zich beperken tot het voortraject of het natraject van het openbaar vervoer. Een belastingvrije vergoeding of verstrekking is eenmaal per jaar mogelijk, tot een bedrag van maximaal € 749,- (bedrag in 2004). Voor zoveel de waarde in het economisch verkeer van de fiets meer is dan € 749,- komt die geheel in mindering op het netto salaris van de werknemer.

Als de werknemer de fiets zelf aanschaf zal hij de originele aankoopnota moeten overleggen. Omdat niet vereist is dat de fiets het hele jaar door dagelijks voor het woon-werkverkeer wordt gebruikt kan deze voorziening eventueel worden gecombineerd met voorzieningen voor het openbaar vervoer. De fiets kan ook voor privé-doeleinden worden gebruikt. In verband met de fiscale waardering van de hierdoor ontstane privé-besparing wordt op grond van de belastingregels eenmalig (eens per 3 jaar) een bedrag van € 68,- (bedrag in 2004) bij het loon geteld.

Eens in de 3 jaar kunnen belastingvrij ook met de fiets samenhangende zaken worden vergoed, zulks tot een bedrag van maximaal € 250,- (bedrag in 2004).

Voorwaarde is dat het moet gaan om zaken die bij uitstek bij woon-werkverkeer op de fiets van pas komen. Voorbeelden zijn de benodigde reparaties, een extra slot, een steun voor de aktetas en het regenpak dat praktisch alleen op de fiets wordt gebruikt. Ook de fietsverzekering kan belastingvrij worden vergoed.

Artikel 5 strekt er slechts toe werknemers de mogelijkheid te bieden om bepaalde bronnen in te zetten voor de fiscaal gefaciliteerde fietsvoorziening voor het woon-werkverkeer. Zij laat onverlet eventueel bestaande aanvullende voorzieningen ter zake die veelal zijn getroffen in het kader van een provinciaal vervoersplan.

Artikel 6 Personal computer mede voor zakelijk gebruik thuis

In ruil voor een of meer bronnen (het salaris uitgezonderd) kunnen werknemers de aanschafkosten van een personal computer en/of bijbehorende randapparatuur dan wel besturingsssoftware worden vergoed. De provincie kan er ook voor kiezen deze in ruil voor de bronnen aan de werknemer in eigendom te verstrekken. Om de personal computer met bijbehoren belastingvrij te kunnen vergoeden of verstrekken moet deze mede voor zakelijk gebruik dienen. Daartoe kunnen gedeputeerde staten nadere eisen stellen ten aanzien van het zakelijk gebruik en zal de werknemer een verklaring moeten ondertekenen. Een belastingvrije vergoeding of verstrekking is eenmaal per 3 jaar mogelijk, tot een bedrag van € 1.415,-, inclusief omzetbelasting (bedrag in 2004). Uitgegaan moet worden van de waarde in het economisch verkeer. Het moet gaan om nieuwe apparatuur, dus niet om tweedehands materiaal.

Als de werknemer de personal computer c.a. zelf aanschaf zal hij de originele aankoopnota moeten overleggen. Onder bijbehorende randapparatuur verstaat de Belastingdienst apparatuur die is bestemd om aan de computer te worden gekoppeld om informatie uit te wisselen. Voorbeelden hiervan zijn een modern, een printer en een fax.

De vergoeding voor een reeds aangeschafte personal computer met bijbehoren is belastingvrij tot ten hoogste de nog niet verstreken afschrijvingstermijnen en de restwaarde. De aankoopdatum is hier van belang.

Het maximaal belastingvrij te vergoeden bedrag wordt als volgt berekend: (aanschafprijs - 10% restwaarde): 36 maanden = afschrijving per maand. Het aantal verstreken maanden, gerekend vanaf de maand na aanschaf tot 1 januari van het jaar van uitbetaling van de belastingvrije vergoeding, vermenigvuldigd met het afschrijvingsbedrag per maand is gelijk aan de afschrijving. De aanschafprijs minus de afschrijving is het maximaal onbelast te vergoeden bedrag.

Is reeds een belastingvrije kostenvergoeding ontvangen die hoger is dan de afschrijving dan geldt als maximaal

belastingvrij te vergoeden bedrag de aanschafprijs (of de restwaarde) verminderd met de reeds ontvangen belastingvrije kostenvergoeding.

Artikel 6 strekt er slechts toe werknemers de mogelijkheid te bieden om bepaalde bronnen in te zetten voor de fiscaal gefaciliteerde PC-voorziening. Zij laat onverlet eventueel bestaande aanvullende voorzieningen ter zake die veelal zijn getroffen in het kader van een PC-privéregeling.

Artikel 7 Reiskosten woon-werkverkeer met het openbaar vervoer

In ruil voor een of meer bronnen (het salaris uitgezonderd) kunnen de werknemer de voor eigen rekening blijvende reiskosten met het openbaar vervoer onder voorwaarden belastingvrij worden vergoed. Het gaat daarbij om de voor eigen rekening blijvende reiskosten openbaar vervoer die in het kader van het woon-werkverkeer zijn gemaakt. Indien hier bedoelde reiskosten op grond van de reguliere regeling in het geheel niet worden vergoed kunnen de gemaakte kosten van een trajectkaart openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer in ruil voor deze bronnen belastingvrij worden vergoed. Wordt de werknemer volgens de reguliere regeling reeds een trajectkaart openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer gedeeltelijk voor rekening van de provincie verstrekt of worden de kosten daarvan al gedeeltelijk door de provincie vergoed dan kunnen in ruil voor de bronnen de resterende kosten van de trajectkaart belastingvrij worden vergoed. Dat geldt ook voor de voor eigen rekening blijvende kosten van bijv. een aangeschafte NS-trajectkaart 1^{ste} klasse als het abonnement dat op grond van de reguliere regeling (geheel of gedeeltelijk) wordt vergoed of verstrekt een NS-trajectkaart 2^{de} klasse betreft. Heeft de werknemer een OV-jaarkaart of een NS-jaarkaart dan kunnen hem belastingvrij ook de voor eigen rekening blijvende kosten daarvan (geheel of gedeeltelijk) worden vergoed als die jaarkaart ook voor het woon-werkverkeer wordt gebruikt. In dat geval blijft ten minste een netto bedrag van (in 2004) € 54,- (bij reizen per 2^{de} klasse) resp. € 82,- (bij reizen per 1^{ste} klasse) voor rekening van de werknemer. Dit ter voorkoming van eindheffing voor rekening van de provincie.

Voor het bedrag van de belastingvrije vergoeding of verstrekking heeft de werknemer geen recht meer op aftrek van de reiskosten woon-werkverkeer voor de inkomstenbelasting.

Artikel 7 strekt er slechts toe werknemers de mogelijkheid te bieden om bepaalde bronnen in te zetten voor de fiscaal gefaciliteerde woonwerkvoorzieningen. Zij laat onverlet eventueel bestaande andere woonwerkvoorzieningen in de reguliere regeling ter zake en/of het provinciaal vervoersplan.

Artikel 8 P.M. (gereserveerd voor vergoeding vakbondscontributie)

Artikel 9 Uitbetaling van algemeen verlof

De werknemer kan van de 180 uren algemeen verlof maximaal 36 uren verkopen. De waarde van een verkocht verlof uur is gelijk aan het salaris per uur. Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de bepaling van het uursalaris uitgegaan van het salaris op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als die terugwerken tot en met de peildatum. De verkochte verlofuren kunnen worden uitbetaald als een belaste vergoeding. Betaalbaarstelling zal in de regel in de maand januari van het betreffende kalenderjaar geschieden. Verkocht kunnen uitsluitend worden verlofuren waarop in het betreffende kalenderjaar aanspraak bestaat en derhalve geen verlofuren uit een voorgaand kalenderjaar die niet naar het betreffende kalenderjaar kunnen worden overgeboekt.

De waarde van de verkochte verlofuren kan ook worden ingezet voor een van de fiscaal gefaciliteerde doelen, te weten voor de aanschaf van een fiets voor het woon-werkverkeer, voor de aanschaf van een personal computer met bijbehoren mede voor zakelijk gebruik thuis of voor vergoeding van de voor eigen rekening blijvende kosten woon-werkverkeer met het openbaar vervoer. De werknemer ontvangt in dat geval voor de verkochte verlofuren een belastingvrije vergoeding.

Artikel 10 Eindafrekening

Die vindt jaarlijks aan het eind van het betreffende kalenderjaar plaats. De eindafrekening vindt eerder plaats bij ontslag en overlijden. De eindafrekening leidt tot een verrekening van het positief of negatief saldo tussen bronnen en doelen met het salaris. Bij overlijden vindt geen terugvordering plaats. Indien er van de bronnen een saldo overblijft wordt dit onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen als loon aan de werknemer uitbetaald. Indien de bronnen lager zijn dan de doelen wordt het van de werknemer te vorderen bedrag ingehouden op het netto loon.

Artikel 11 Hardheidsclausule

In bijzondere omstandigheden zou van deze hardheidsclausule gebruik gemaakt kunnen worden, bijvoorbeeld door toe te staan dat tussentijds een aanvraag wordt ingediend. Ook kunnen tussentijdse veranderingen in fiscale regelgeving aanleiding zijn om toe te staan dat wijziging wordt aangebracht in gemaakte keuzes.

Artikel 12 Overgangsbepaling

In artikel 12, eerste lid, is vastgelegd dat voor het jaar van invoering van de IKAP-regeling (2004), de aanvraag niet vóór 1 november 2003 moet zijn ingediend, maar in maart 2004.

Op grond van de artikelen D.11 en D.12 van de CAP, zoals die gelden tot inwerkingtreding van de IKAP-regeling, kunnen ambtenaren vóór 1 november 2003 een aanvraag indienen om voor het kalenderjaar 2004 maximaal 36 uur algemeen verlof te verkopen of maximaal 72 uur te kopen. Op deze aanvraag beslissen

gedeputeerde staten binnen 4 weken na 1 november 2003. In artikel 12, tweede lid, is geregeld dat ambtenaren die op grond van de bepalingen in de CAP algemeen verlof over 2004 hebben gekocht of verkocht, niet ook nog eens over 2004 gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om maximaal 72 uur minder te werken (artikel 4) of maximaal 36 uur algemeen verlof te laten uitbetalen (artikel 9). Die mogelijkheid is er evenmin als er minder verlofuren dan het maximumaantal zijn gekocht of verkocht of als de aanvraag om algemeen verlof te kopen of verkopen is afgewezen.

Artikel 14 Inwerkingtreding

Invoering van de IKAP-regeling in de loop van 2004 (1 maart 2004) heeft geen betekenis voor de in te zetten bronnen. De volledige vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering van 2004 kunnen worden ingezet. Ook de maxima van 72 uur minder werken en 36 uur uitbetaling van algemeen verlof worden in 2004 niet verlaagd naar rato van het aantal maanden dat de IKAP-regeling in dat jaar van kracht is.

Haarlem, 19 februari 2004.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

H.C.J.L. Borghouts, voorzitter.

T. Kampstra, plaatsvervangend provinciesecretaris.

Uitgegeven op 31 maart 2004.

De Provinciesecretaris van Noord-Holland.

Afdeling: P&O
Contactpersoon: R. Laverman (tel. 023-5144385)
Categorie: interne regelingen