

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden in de sport

Gevolgenoverzicht 2013 / werkkostenregeling

Gevolgenoverzicht

Begin bij 'start'. Beantwoord de vragen en volg de pijlen met 'ja' of 'nee'. Lees ook de voetnoten en de toelichting op de volgende pagina's.

START

Disclaimer

Hoewel dit overzicht met de grootste zorgvuldigheid is samengesteld, aanvaardt uw werkgever geen enkele aansprakelijkheid voor de mogelijke gevolgen van eventuele onjuistheden.

Wilt u gebruik maken van een van de onderstaande *regelingen, in forfait**?
- **vergoeding contributie vakbond;**
- **vitaliteitbevorderende of bewegingsregeling.**

* *In forfait: deelname aan deze regeling staat alleen open als de werkgever voldoende forfaitaire ruimte heeft om het doel als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen. Geldt ook voor de fietsregeling.*

Ja

Welke *geldbronnen* wilt u inzetten?

- vakantietoeslag;
- 13^{de} maand;
- eindejaarsuitkering.

Ja

Uw keuze heeft gevolgen voor:

- huurtoeslag;
- zorgtoeslag;
- kinderopvangtoeslag;
- kindgebonden budget;
- loonheffing;
- pensioen.

Nee

Welke *tijdbronnen* wilt u inzetten?

- bovenwettelijke vakantie-uren;
- leeftijdsuren;
- adv-uren;

Ja

Uw keuze heeft geen gevolgen, tenzij

>10% overeengekomen verlofduur: pensioen

Wilt u gebruik maken van de *regeling extra salaris*?

Ja

Welke *tijdbronnen* wilt u inzetten?

- bovenwettelijke vakantie-uren;
- leeftijdsuren;
- adv-uren.

Ja

Uw keuze heeft gevolgen voor:

- huurtoeslag;
- zorgtoeslag;
- kinderopvangtoeslag;
- kindgebonden budget;
- loonheffing;
- uitkering werknemersverzekeringen.

Wilt u gebruik maken van een van onderstaande *regelingen*?

- **fietsregeling, in forfait***;
- **extra vergoeding studiekosten.**

* *In forfait: zie bovenaan in schema.*

Ja

Welke *tijdbronnen* wilt u inzetten?

- bovenwettelijke vakantie-uren;
- leeftijdsuren;
- adv-uren.

Ja

Fiets: uw keuze heeft geen gevolgen, tenzij

>10% overeengekomen verlofduur: pensioen

Nee

Studiekosten: uw keuze heeft geen gevolgen

Wilt u gebruik maken van de *regeling extra vrije uren*?

Ja

Welke *geldbronnen* wilt u inzetten?

- vakantietoeslag;
- 13^{de} maand;
- eindejaarsuitkering;
- vergoeding meeruren (*alleen voor regeling extra vergoeding studiekosten*);
- vergoeding overwerkuren (*alleen voor regeling extra vergoeding studiekosten*).

Ja

Uw keuze heeft gevolgen voor:

- huurtoeslag;
- zorgtoeslag;
- kinderopvangtoeslag;
- kindgebonden budget;
- loonheffing;
- uitkering werknemersverzekeringen²;
- >10% overeengekomen verlofduur: pensioen
- studiekosten: uw keuze heeft geen gevolgen voor pensioen.

Toelichting

UITLEG VOETNOTEN BIJ GEVOLGENOVERZICHT

1. Is niet van toepassing als het totale brutoloon na keuze boven het maximumdagloon werknemersverzekeringen blijft/komt.

HUURTOESLAG

Een bijdrage van de rijksoverheid in de kosten van de huur van de woning. De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van uw inkomen en dat van uw eventuele partner.

De uitruil van salaris kan gevolgen hebben voor de hoogte van de huurtoeslag. Door salaris te verlagen, verlaagt u uw fiscale inkomen en kunt u recht krijgen op (een hogere) huurtoeslag.

Omgekeerd kan door de verkoop van verlov in ruil voor extra salaris uw recht op huurtoeslag worden verlaagd of zelfs geheel vervallen.

Meer informatie vindt u op www.toeslagen.nl

INKOMENSAFHANKELIJKE PREMIE ZVW

Met ingang van 1 januari 2013 is de inkomensafhankelijke premie ZVW door uw werkgever verschuldigd. Een uitruil in het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden heeft hierdoor voor werknemers geen gevolgen.

KINDEROPVANGTOESLAG

De bijdrage van de rijksoverheid in de kosten van kinderopvang. De hoogte van de kinderopvangtoeslag is onder andere afhankelijk van uw inkomen en dat van uw eventuele (toeslag)partner.

De uitruil van salaris kan gevolgen hebben voor de hoogte van de kinderopvangtoeslag. Door salaris te verlagen, verlaagt u uw fiscale inkomen en kunt u recht krijgen op (een hogere) kinderopvangtoeslag.

Omgekeerd kan door de verkoop van verlov in ruil voor extra salaris uw recht op kinderopvangtoeslag worden verlaagd of zelfs geheel vervallen.

Uitzondering

Wanneer u gebruik maakt van de fietsregeling, de regeling vakbondscontributie en/of de vitaliteitbevorderende of bewegingsregeling, kan uw werkgever de keuze maken om de kosten als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen. In dat geval heeft de uitruil van salaris geen gevolgen voor uw kinderopvangtoeslag.

Meer informatie vindt u op www.toeslagen.nl

KINDGEBONDEN BUDGET

Vanaf 1 januari 2009 is het kindgebonden budget in plaats van de kindertoeslag gekomen. Het kindgebonden budget is, net als de kindertoeslag, een bijdrage in de kosten voor kinderen onder de achttien jaar. Hoeveel kindgebonden budget u krijgt, hangt af van het uw eigen inkomen en dat van uw eventuele partner. Ook het aantal kinderen dat u hebt, telt nu mee.

De uitruil van salaris kan gevolgen hebben voor de hoogte van het kindgebonden budget. Door salaris te verlagen, verlaagt u uw fiscale inkomen en kunt u recht krijgen op (een hoger) kindgebonden budget.

Omgekeerd stijgt uw fiscale toetsinkomen door de verkoop van verlov in ruil voor extra salaris en kan uw recht op het kindgebonden budget worden verlaagd of zelfs geheel vervallen.

Uitzondering

Wanneer u gebruik maakt van de fietsregeling, de regeling vakbondscontributie en/of de vitaliteitbevorderende of bewegingsregeling, kan uw werkgever de keuze maken om de kosten als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen. In dat gevolg heeft de uitruil van salaris geen gevolgen voor uw kinderopvangtoeslag.

Meer informatie vindt u op www.toeslagen.nl.
Kijk ook op www.berekenjerecht.nl

HUURTOESLAG

Huurtoeslag is een bijdrage in de huurkosten. Of u recht heeft op huurtoeslag is afhankelijk van uw situatie.

Uitzondering

Wanneer u gebruik maakt van de fietsregeling, de regeling vakbondscontributie en/of de vitaliteitbevorderende of bewegingsregeling, kan uw werkgever de keuze maken om de kosten als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen. In dat gevolg heeft de uitruil van salaris geen gevolgen voor de eventuele aanspraak op huurtoeslag.

Meer informatie vindt u op www.toeslagen.nl

LOONHEFFING

Het gezamenlijke bedrag aan loonbelasting en premies volksverzekeringen dat op uw brutoloon wordt ingehouden.

In de onderstaande tabel staat hoeveel loonheffing u betaalt in 2013:

Schijf	Brutoloon per jaar	Tarief loonheffing
		Tot 65 jaar en één maand
1	t/m € 19.645	37%
2	€ 19.646 t/m € 33.363	42%
3	€ 33.364 t/m € 55.991	42%
4	€ 55.992 of meer	52%

Voorbeeld

Uw belastbaar brutoloon bedraagt € 33.000 op jaarbasis. U doet voor € 100 mee aan de regeling vakbondscontributie. Daardoor wordt uw belastbaar brutoloon € 100 lager en betaalt u in dat jaar € 100 x 42% = € 42 minder aan loonheffing.

Meer informatie vindt u op www.belastingdienst.nl

PREMIE WERKNEMERSVERZEKERINGEN

Onder werknemersverzekeringen worden hier verstaan:

- de Werkloosheidswet (WW);
- de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO);
- de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Deelname aan het MKS heeft geen gevolgen voor de werknemer.

Meer informatie vindt u op www.minszw.nl

UITKERING WERKNEMERVERZEKERINGEN

Onder werknemersverzekeringen worden hier verstaan:

- de Werkloosheidswet (WW);
- de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO);
 - loondervingsuitkering WAO;
 - vervolguitkering WAO.
- de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA);
 - IVA-uitkering (> 80% arbeidsongeschikt);
 - WGA-uitkering (35-80% arbeidsongeschikt).
- de Ziektewet (ZW).

In de onderstaande tabel vindt u de hoogte van de uitkering:

Toelichting

Voorbeeld

U verlaagt uw vakantiebijslag met € 100 in ruil voor een vergoeding van de contributie van uw vakbond. Daardoor wordt uw dagloon ook met € 100 verlaagd.

Zou u het jaar daarna volledig arbeidsongeschikt worden, dan zou uw toekomstige IVA-uitkering door uw deelname aan het MKS € 75 per jaar lager zijn dan wanneer uw salaris niet was verlaagd.

Let op

Voor het vaststellen van het brutoloon waarover u premies werknemersverzekeringen schuldig bent, wordt een maximum gehanteerd, het zogenaamde maximumpremieloon. Voor 2013 bedraagt dit maximumpremieloon € 194,85 per dag.

Meer informatie vindt u op www.minszw.nl

Meer informatie vindt u op www.minszw.nl

VAKANTIEBIJSLAG

De voor u geldende vakantiebijslag op basis van de CAO Sport.

De vakantiebijslag in de CAO Sport bedraagt acht procent van het door u verdiende salaris over de periode 1 juni tot en met 31 mei.

Voorbeeld

U verlaagt uw vakantiebijslag met € 100 in ruil voor meer vrije uren. Over deze € 100 bouwt u geen vakantiegeld op.

In mei van het jaar waarin u dat doet ontvangt u € 100 x 8% = € 8 minder aan vakantiebijslag.

ZORGTOESLAG

Een tegemoetkoming van de rijksoverheid in de kosten van de nominale premie voor de zorgverzekering. De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van uw inkomen en dat van uw eventuele partner.

De uitruil van salaris kan gevolgen hebben voor de hoogte van de zorgtoeslag. Door salaris te verlagen, verlaagt u uw fiscale inkomen en kunt u recht krijgen op (een hogere) zorgtoeslag. Omgekeerd kan door de verkoop van verlof in ruil voor extra salaris uw recht op zorgtoeslag worden verlaagd of zelfs geheel vervallen.

Meer informatie vindt u op www.toeslagen.nl

Kijk ook op www.berekenuwrecht.nl

RUILVOET

Voor de toepassing van deze regeling wordt zowel voor de omzetting van tijd in geld als van geld in tijd de waarde van een uur bepaald met inachtneming van de percentages die de werkgever zich door de uitruil zou besparen op de vakantietoeslag, het werkgeversdeel in de premies werknemersverzekeringen en in de premie ouderdomspensioen.

Uitwerking:

Wordt rekening gehouden met de 'te missen' opbouw vakantietoeslag (2013: 8%) dan wordt de ruilvoet gesteld op $92/100 = 0,92$. Voor € 100 vergoeding, levert de werknemer € 92 aan bronwaarde in. Hij zou € 100 bronwaarde inleveren en daardoor € 8 (8%) vakantietoeslag missen. Dat wordt in de ruilvoet verdisconteerd.

Wordt rekening gehouden met het werkgeversdeel in de premie werknemersverzekeringen? Dan wordt de ruilfactor met het desbetreffende percentage als volgt bepaald: Is het werkgeversdeel vijftien procent? Dan wordt de ruilvoet gesteld op $85/100$. Bedraagt de uitruilwaarde € 200? De werknemer levert dan als bronwaarde in: $85/100 = € 170$ en ontvangt een doeltoekenning ter grootte van € 200. De besparing in de premie werknemersverzekeringen – ter grootte van vijftien procent* € 200 (bronwaarde) = € 30 – valt toe aan de werknemer.

Premie ouderdomspensioen: De premie ouderdomspensioen bedraagt in 2013 24,4 procent. Indien de werkgever onder de verplichtstelling van PFZW valt, wordt de pensioenpremie tussen de werkgever en werknemer op fiftyfiftybasis verdeeld. In dat geval wordt in de ruilvoet verdisconteerd: 12,2 procent. De ruilvoet wordt dan 87,8 procent. De uitvoering vindt vervolgens net als bij de premie werknemersverzekeringen plaats. Wordt echter gebruik gemaakt van de fiscale voorwaarden waaronder de oude pensioengrondslag in stand blijft (het pensioen wordt niet verlaagd)? Dan wordt deze component **niet** in de ruilvoet verwerkt. Immers, de werkgever bespaart zich dan geen pensioenpremie.

Worden de drie ruilgrondslagen samengevoegd, dan bedraagt de ruilvoet: 64,8 procent ($100 - (8\% + 15\% + 12,2\%)$). Voor een vergoeding van € 100 levert de werknemer € 64,80 in. Voor de loon- en premieheffing en alle brutoloon gerelateerde looncomponenten wordt voor de duur van de overeenkomst het lagere brutoloon gehanteerd.

De ruilvoet wordt in de organisatie bepaald aan de hand van de voor die werkgever geldende werkgeversdelen in de premie werknemersverzekeringen en de premie Ouderdomspensioen, rekening houdend met de toepasselijke pensioengrondslag.

Handhaving pensioengrondslag

De pensioengrondslag mag op het oude niveau worden gehandhaafd als het gaat om een regeling die openstaat voor tenminste drie kwart van het personeel, waarin jaarlijks een keuze kan worden gemaakt en waarbij de ruil niet meer bedraagt dan dertig procent van het 'loon voor uitruil' of tien procent van de overeengekomen arbeidsduur, waarbij sprake is van een fiscaal vrijgesteld doel.

Meer informatie vindt u op het intranet van uw werkgever of op

www.sportwerkgever.nl.