

Voorbeeldregeling
meerkeuzesysteem
arbeidsvoorwaarden
in de sport
2015

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Bronnen	8
3	Doelen	11
4	Slotbepalingen	15

1. Inleiding

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden: de mogelijkheid voor de werknemer om door middel van uitruil van bronnen tegen doelen specifieke onderdelen van zijn arbeidsvoorwaardenpakket voor de duur van een ruiljaar individueel vorm en inhoud te geven;
- b. bronnen: de vastgestelde arbeidsvoorwaardelijke aanspraken – indien en voor zover deze in fiscale zin nog niet zijn genoten – waarvan de werknemer kan afzien ten behoeve van doelen;
- c. doelen: de onderscheiden arbeidsvoorwaardelijke bestemmingsmogelijkheden waaruit de werknemer kan kiezen;
- d. ruiljaar: de periode waarin de werknemer een of meerdere bronnen heeft ingezet ten behoeve van een of meerdere doelen. Deze periode is gelijk aan het kalenderjaar, tenzij met het medezeggenschapsorgaan een andere periode van een jaar overeen is gekomen;
- e. leeftijdsuren: extra vakantie-uren voor werknemers onder of boven een bepaalde leeftijd. De cao kent leeftijdsuren vanaf veertig jaar.

Voor overige definities wordt verwezen naar artikel 2 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Sport (CAO Sport).

Artikel 1.2 Algemeen

- 1 Deze regeling ziet toe op de kaders van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. Naast de vaststelling van bronnen en doelen worden in deze regeling de grenzen en voorwaarden aangegeven waaraan de uitruil van arbeidsvoorwaarden is gebonden.
- 2 De uitruil van arbeidsvoorwaarden vindt in beginsel plaats op basis van kostenneutraliteit in arbeidsvoorwaardelijke zin voor de werkgever.
- 3 De werkgever kan in overleg met en/of op initiatief van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging het gebruik van doelen in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden jaarlijks maximeren met het oog op het voorkomen van een onwenselijk geachte overschrijding van de forfaitaire ruimte in de werkkostenregeling. De werkgever geeft hierbij blijk van een zorgvuldige afweging van de belangen van werknemers aan wie vanaf een bepaald moment het gebruik van het doel in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kan worden ontzegd in verband met het belang om andere loonbestanddelen als eindheffingsbestanddeel aan te wijzen.
- 4 Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden is ondergeschikt aan wijzigingen in de wet- en regelgeving, in de CAO Sport en afspraken met het medezeggenschapsorgaan.

Artikel 1.3 Werkingssfeer

- 1 In aanmerking voor het meerkeuzesysteem komen alle personeelsleden van de werkgever die onder de werkingssfeer van de CAO Sport vallen zoals verwoord in artikel 2 sub u van de CAO Sport.
- 2 Deeltijdwerkers kunnen ook gebruik van de regeling maken.

Artikel 1.4 Bronnen

De werknemer kan ervoor kiezen de volgende bronnen in te zetten:

- a. vakantiebijslag;
- b. bovenwettelijke vakantie-uren;
- c. leeftijdsuren;
- d. adv-uren (indien van toepassing);
- e. 13^e maand (indien van toepassing);
- f. eindejaarsuitkering (indien van toepassing);
- g. salaris;
- h. vergoeding overwerkuren;

(Facultatief: alleen inzetbaar voor het doel extra vergoeding studiekosten)

TOELICHTING:

In overleg met en voor zover vereist na instemming van het medezeggenschaporgaan kan de werkgever additionele bronnen toevoegen aan of bronnen verwijderen uit het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.

Artikel 1.5 Doelen

De werknemer kan zijn bronnen inzetten op de volgende doelen:

[FACULTATIEVE, NIET LIMITATIEVE OPSOMMING]

- a. extra vrije uren;
- b. extra salaris;
- c. fietsregeling;

- d. vakbondscontributie;
- e. vitaliteit bevorderende of bewegingsregeling;
- f. extra vergoeding studiekosten;

Toelichting

In overleg met en voor zover vereist na instemming van het medezeggenschaporgaan kan de werkgever additionele doelen toevoegen en wijzigen in of aanvullen op het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden toebren- gen.

De onder a en b genoemde doelen leiden niet tot vulling van de forfaitaire ruimte, maar beïnvloeden de om- vang ervan wel, omdat de waarde van de aan loonheffing onderworpen loonsom (basis voor forfaitaire ruim- te) wijzigt. Het forfait daalt of stijgt met 1,2% (norm 2015) van de ingezette bronwaarde.

De onder c, d en e genoemde doelen leiden tot een stijging van de in het forfait geboekte loonwaarde, omdat er geen ‘andere’ vrijstelling van toepassing is.

Het onder f genoemde doel is – mits aan de daarvoor geldende voorwaarden wordt voldaan – onder de ge- richte vrijstellingen te scharen. De ingezette bronwaarde beïnvloedt wel de omvang van de forfaitaire ruimte, maar leidt niet tot een stijging van de te boeken loonwaarde.

Artikel 1.6 Keuzemoment en keuzeformulier

- 1 De werknemer kan één maal per jaar een ruilkeuze maken. De werknemer maakt zijn keuze aan de hand van een hiervoor ontwikkelde webapplicatie of met behulp van een keuze- of deelnameformulier dat de werkgever ter beschikking stelt. De uiteindelijke keuze van de werknemer wordt vastgelegd op een (af- gedrukt) keuze- of deelnameformulier dat de werknemer aan de werkgever ter beschikking stelt. De keu- ze van de werknemer heeft uitsluitend betrekking op het ruiljaar, tenzij in enige regeling als bedoeld in artikel 1.2, lid 3 uitdrukkelijk de mogelijkheid tot een ruilkeuze voor meerdere jaren is geboden.
- 2 Door middel van het keuze- of deelnameformulier sluit de werknemer een overeenkomst met de werkge- ver. Deze overeenkomst houdt in dat de werknemer voor de periode van één jaar afziet van één of meer bronnen en dat de werkgever in ruil daarvoor aan de werknemer één of meer doelen toekent. De werkge- ver zal deze overeenkomst verwerken in de personeelsadministratie.

Artikel 1.7 Ruilvoet

- 1 Voor de toepassing van deze regeling kan zowel voor de omzetting van tijd in geld als van geld in tijd de waarde van een uur worden 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 (2015: 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 $15\% * € 200$ (bronwaarde) = € 30 – valt toe aan de werknemer.

Premie ouderdomspensioen: de premie ouderdomspensioen bedraagt in 2015 23,5 procent. Indien de werkgever onder de verplichtstelling van PFZW valt, wordt de pensioenpremie tussen de werkgever en werknemer op fiftyfifty basis verdeeld. In dat geval wordt in de ruilvoet verdisconteerd: 11,75 procent. De ruilvoet wordt dan 88,25 procent. De uitvoering vindt vervolgens plaats net als bij de premie werknemersverzekeringen. 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 deze ruilgrondslagen samengevoegd, dan bedraagt de ruilvoet: 65,25 procent ($100 - (8\% + 15\% + 11,75\%)$). Voor een vergoeding van € 100 levert de werknemer € 65,25 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.

Handhaving pensioengrondslag

De pensioengrondslag mag op het oude niveau worden gehandhaafd als het gaat om een regeling die openstaat voor ten minste 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 en waarbij sprake is van een fiscaal vrijgesteld doel.

- 2 De grondslag 'salaris' in de onder lid 1 gedefinieerde ruilvoet kan door de werkgever in overleg met het medezeggenschapsorgaan naar keuze als volgt worden gedefinieerd:
 - het schaalsalaris per maand bij een volledig dienstverband op de peildatum, of;
 - het schaalsalaris per maand bij een volledig dienstverband op de peildatum, vermeerderd met de eindejaarsuitkering of dertiende maand, of;
 - het schaalsalaris per maand bij een volledig dienstverband op de peildatum, vermeerderd met de eindejaarsuitkering of dertiende maand en het werkgeversdeel van de pensioenpremie, gerekend over de aan te kopen of te verruilen vrije uren.
- 3 Eventuele aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht tot een datum op of vóór de datum als bedoeld in artikel 1.8 lid 1 leiden in geen geval tot herberekening van de uurwaarde of van de daarvan afgeleide vergoeding of inhouding.

Artikel 1.8 Peildatum

- 1 De peildatum voor de berekening van de uurwaarde wordt vastgesteld op de eerste dag van het ruiljaar.
- 2 De werknemer die na de eerste dag van het ruiljaar maar uiterlijk twee maanden voor de start van het daaropvolgende ruiljaar in dienst treedt, kan keuzes maken die betrekking hebben op het daaropvolgende ruiljaar.
- 3 De werkgever bepaalt in overleg met het medezeggenschaporgaan wanneer werknemers die binnen twee maanden voor de start van het ruiljaar in dienst treden voor het eerst een ruilkeuze kunnen maken.

Artikel 1.9 Referentieperiode

- 1 Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voorziet in ruil van arbeidsvoorwaarden binnen het betreffende ruiljaar.
- 2 Het voorgaande impliceert dat de regeling niet gebruikt kan worden om opgehoopte vrije dagen uit voorgaande jaren uit te laten betalen. Hiervoor moet de werknemer individueel een regeling treffen met zijn leidinggevende.

Artikel 1.10 Timing

- 1 De bronnen komen vrij op het normale moment van uitkeren.
- 2 Het normale moment van uitkeren wordt vermeldt bij elk van de bronnen.

Artikel 1.11 Goedkeuring van de werkgever

- 1 Met inachtneming van artikel 3.1 lid 3 hebben werknemers de vrijheid om bronnen en doelen te ruilen, zolang dit past binnen de wettelijke en fiscale vereisten en binnen de maxima die de werkgever in het licht van de werkkostenruimte binnen de forfaitaire ruimte voor uitruil heeft aangewezen.
- 2 Voor de opname van extra vrije uren gelden de gebruikelijke regelingen bij de werkgever.

Artikel 1.12 Afronding

Bij het omrekenen van geld in tijd of andersom wordt in de berekening afgerond op twee cijfers achter de komma. Uitkeren van tijd gebeurt in hele uren en uitkeren van geld in hele eurocenten.

Artikel 1.13 Drempelwaarde inzet

De regeling kent geen minimale inzet van bronnen,

of

uit administratieve overwegingen dient de inzetwaarde van bronnen overeen te komen met een minimale geldwaarde ter grootte van [bedrag].

Artikel 1.15 Startdatum

Deze regeling treedt in werking op [datum].

2. Bronnen

Artikel 2.1 Vakantiebijslag

- 1 Werknemers kunnen ervoor kiezen om het bovenwettelijke deel van hun vakantiebijslag of een gedeelte hiervan in te zetten als bron in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komt uitsluitend de vakantiebijslag in aanmerking die de werknemer in het betreffende ruiljaar verkrijgt.
- 3 Het normale moment van uitkeren voor vakantiebijslag is uiterlijk 1 juli.
- 4 Een keuze om de vakantiebijslag in te zetten in het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden impliceert dat de werknemer voor het betreffende jaar afziet van het recht op dit beloningselement.
- 5 Een keuze om deelname aan het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden te financieren uit vakantiebijslag heeft verder geen invloed op de hoogte en opbouw van andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.2 Bovenwettelijke vakantie-uren

- 1 Werknemers kunnen ervoor kiezen om een gedeelte van hun vakantie-uren in te zetten als bron in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komen uitsluitend vakantie-uren in aanmerking die de werknemer in het ruiljaar verkrijgt, doch uitsluitend voor zover die vakantie-uren uitgaan boven vier maal het aantal uren per week waarvoor de werknemer is aangesteld.
- 3 Het normale moment van uitkeren voor vakantie-uren is 1 januari.
- 4 Een keuze om deelname aan het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden te financieren uit bovenwettelijke vakantie-uren heeft verder geen invloed op de hoogte en opbouw van andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.3 Leeftijdsuren

- 1 Voor zover zij hierover beschikken kunnen werknemers ervoor kiezen om leeftijdsuren in te zetten als bron in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komen uitsluitend leeftijdsuren in aanmerking die worden opgebouwd in het ruiljaar.

- 3 Het normale moment van uitkeren voor leeftijdsuren is 1 januari.
- 4 Een keuze om deelname aan het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden te financieren uit leeftijdsuren heeft verder geen invloed op de hoogte en opbouw van andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.4 Adv-uren

- 1 Voor zover zij hierover beschikken kunnen werknemers ervoor kiezen om adv-uren in te zetten als bron in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komen uitsluitend adv-uren in aanmerking die worden opgebouwd in het ruiljaar en niet vooraf door de werkgever collectief zijn aangewezen.
- 3 Het normale moment van uitkeren voor adv-uren is 1 januari.
- 4 Een keuze om deelname aan het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden te financieren uit adv-uren heeft verder geen invloed op de hoogte en opbouw van andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.5 Dertiende maand

- 1 Voor zover de werknemer hierover beschikt kan hij ervoor kiezen om zijn dertiende maand in te zetten als bron in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komt uitsluitend de dertiende maand in aanmerking die de werknemer in het betreffende ruiljaar verkrijgt.
- 3 Het normale moment van uitkeren voor de dertiende maand is uiterlijk 31 december.
- 4 Een keuze om de dertiende maand in te zetten in het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, impliceert dat de werknemer voor het betreffende jaar afziet van het recht op dit beloningselement.
- 5 Indien over de dertiende maand vakantiebijslag wordt opgebouwd, dan betekent de keuze om de dertiende maand in te zetten als bron, dat de vakantiebijslag daalt.

Artikel 2.6 Eindejaarsuitkering

- 1 Voor zover hij hierover beschikt kan de werknemer ervoor kiezen om zijn eindejaarsuitkering in te zetten als bron in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komt uitsluitend de eindejaarsuitkering in aanmerking die de werknemer in het betreffende ruiljaar verkrijgt.
- 3 Het normale moment van uitkeren voor de eindejaarsuitkering is uiterlijk 31 december.

- 4 Een keuze om de eindejaarsuitkering in te zetten in het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, impliceert dat de werknemer voor 1 december van het betreffende jaar afziet van het recht op dit beloningselement.
- 5 Indien over de eindejaarsuitkering vakantiebijslag wordt opgebouwd, dan betekent de keuze om de eindejaarsuitkering in te zetten als bron, dat de vakantiebijslag daalt.

Artikel 2.7 Salaris

- 1 Werknemers kunnen ervoor kiezen om salaris in te zetten als bron in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- 2 De bron salaris kan ingezet worden voor de financiering van alle doelen, uitgezonderd extra salaris.
- 3 Het normale moment van uitkeren van salaris is uiterlijk de laatste dag van elke kalendermaand.
- 4 Een keuze om salaris in te zetten in het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, impliceert dat de werknemer uiterlijk in de laatste maand voorafgaand aan de maand waarin dit moet ingaan, afziet van het recht op dit beloningselement.

Artikel 2.8 Vergoeding overwerkuren

- 1 Voor zover hij hierover beschikt kan de werknemer ervoor kiezen om de geldelijke vergoeding voor de door hem gewerkte overwerkuren in te zetten als bron in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komt uitsluitend in aanmerking de vergoeding voor toekomstige overwerkuren in het betreffende ruiljaar.
- 3 Het normale moment van uitkeren van de vergoeding voor overwerkuren is uiterlijk de laatste dag van de kalendermaand volgende op de kalendermaand waarin de overwerkuren door de werknemer zijn gemaakt.
- 4 Een keuze om de vergoeding voor overwerkuren in te zetten in het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden, impliceert dat de werknemer voor het betreffende ruiljaar afziet van het recht op dit beloningselement.
- 5 Een keuze om deelname aan het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden te financieren uit de vergoeding voor overwerkuren heeft verder geen invloed op de hoogte en opbouw van andere arbeidsvoorwaarden.

3. Doelen

Artikel 3.1 Extra vrije uren

- 1 Werknemers kunnen door inzet van de bronnen binnen het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kiezen voor extra vrije uren.

- 2 Voor deze extra vrije uren kunnen slechts bronnen in geld worden ingezet (vakantiebijslag, 13^e maand en eindejaarsuitkering).
- 3 Werknemers kunnen kiezen voor extra vrije uren na overleg met hun leidinggevende. De werkgever kan alleen nadere regels stellen indien er zwaarwegende administratieve of bedrijfsmatige redenen zijn.
- 4 De keuze voor extra vrije uren wordt voor één jaar (het ruiljaar) gemaakt.
- 5 Aan de hand van de ruilvoet (zie artikel 1.7) kunnen werknemers bepalen wat de tegenwaarde ('prijs') van een extra vrij uur bedraagt.
- 6 De werkgever behoudt zich het recht voor om het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende de extra vrije uren te verhalen op de werknemer.

Artikel 3.2 Extra salaris

- 1 Werknemers hebben de mogelijkheid om vrije uren te 'verkopen' door inzet van de bronnen binnen het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor het 'verkopen' van vrije uren komen uitsluitend bronnen in tijd in aanmerking (bovenwettelijke vakantie-uren, leeftijdsuren, adv-uren). Bronnen in geld zijn reeds 'salaris' en hoeven dus niet omgeuild te worden in 'extra salaris'.
- 3 Werknemers kunnen binnen het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kiezen voor extra salaris na overleg met hun leidinggevende. De werkgever kan alleen nadere regels stellen indien er zwaarwegende administratieve of bedrijfsmatige redenen zijn.
- 4 Aanvulling of beperking van het salaris, als gevolg van ruilen binnen het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kan in principe gevolgen hebben voor de pensioengrondslag. Dit is echter afhankelijk van de vraag welke elementen de pensioenverzekeraar voor deze grondslag hanteert. Bij PFZW heeft aanvulling of beperking van het salaris via ruiltransacties binnen het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden geen gevolgen voor de pensioengrondslag.
- 5 Voor deelname aan de regeling extra salaris kan de werknemer uitsluitend gebruik maken van de tijdbronnen die in artikel 1.4 worden genoemd, tenzij in dit artikel anders is vermeld.
- 6 De keuze voor extra salaris wordt voor één jaar (het ruiljaar) gemaakt.
- 7 Aan de hand van de ruilvoet (zie artikel 1.7) kunnen werknemers bepalen wat de tegenwaarde ('prijs') van een vrij uur bedraagt.

Artikel 3.3 Fietsregeling

- 1 Werknemers hebben de mogelijkheid om bronnen in te zetten voor deelname aan de fietsregeling.

- 2 Onder de fietsregeling vallen de verstrekking door de werkgever aan de werknemer van een fiets, eventuele accessoires [*of* Nationale Fietsbonnen voor de aanschaf van direct met de fiets samenhangende zaken] en een marktconforme fietsverzekering. De werknemer verkrijgt deze zaken in eigendom.
- 3 Deelname aan de fietsregeling is mogelijk voor de volgende bedragen:
 - fiets : [Waardering bepaling in overleg];
 - accessoires: :[Opname in regeling en waardering bepaling in overleg];
 - fietsverzekering : [Opname in regeling en waardering bepaling in overleg].
- 4 Deelname aan de regeling staat open voor werknemers [eventuele voorwaarden toevoegen: bijvoorbeeld: die op meer dan de helft van het aantal dagen dat zij gewoonlijk reizen in het kader van woon-werkverkeer, gebruik maken van de fiets].

FACULTATIEF: De werknemer dient hiervoor een verklaring te ondertekenen. Het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer is ook toegestaan voor een gedeelte van het woon-werktraject.
- 5 FACULTATIEF: De uitvoering van de fietsregeling is in handen gegeven aan het Nationaal Fietsen Plan (NFP). De aanschaf van de fiets, de fietsbonnen en de fietsverzekering is uitsluitend mogelijk bij een van de erkende rijwielhandelaren die bij het NFP is aangesloten.
- 6 FACULTATIEF: De werknemer is vrij in de keuze van een fiets en van een van de aangesloten rijwielhandelaren. Het bestellen van de fiets, fietsbonnen en een fietsverzekering loopt via de werkgever. De werknemer dient daarvoor een volledig ingevuld NFP-fietsformulier bij de werkgever in te dienen.
- 7 FACULTATIEF: Voor deelname aan de fietsregeling kan de werknemer gebruik maken van alle bronnen die in artikel 1.4 worden genoemd, tenzij in dit artikel anders is vermeld.
- 8 FACULTATIEF: De keuze voor deelname aan de fietsregeling wordt voor maximaal [aantal] jaar gemaakt.
- 9 Deelname aan de fietsregeling heeft geen gevolgen voor de pensioengrondslag.

Artikel 3.4 Vakbondscontributie

- 1 Werknemers hebben de mogelijkheid om bronnen in te zetten voor deelname aan de regeling vakbondscontributie.
- 2 De werknemer die deelneemt aan de regeling vakbondscontributie, ontvangt van de werkgever een onbelaste vergoeding ter grootte van maximaal de door de werknemer betaalde contributie voor het lidmaatschap van de vakbond.
- 3 Deelname aan de regeling staat open voor werknemers die lid zijn van een van de organisaties die betrokken zijn bij de CAO Sport en de belangen van werknemers in de sport behartigen, en die daarvoor contributie betaalt.

- 4 Voor deelname aan de regeling vakbondscontributie kan de werknemer gebruik maken van alle bronnen die in artikel 1.4 worden genoemd, tenzij in dit artikel anders is vermeld.
- 5 De keuze voor deelname aan de regeling vakbondscontributie wordt voor één jaar (het ruiljaar) gemaakt.
- 6 Indien en voor zover een keuze voor deelname aan de regeling vakbondscontributie wordt gefinancierd uit de bronnen vakantietoeslag, 13^e maand of eindejaarsuitkering, heeft deze uitsluitend geen gevolgen voor de pensioengrondslag.

Artikel 3.5 Vitaliteit bevorderende of bewegingsregeling

- 1 Werknemers hebben de mogelijkheid om bronnen in te zetten voor deelname aan de regeling lidmaatschap sportorganisatie.
- 2 De werknemer die deelneemt aan de regeling lidmaatschap sportorganisatie, ontvangt van de werkgever een onbelaste vergoeding ter grootte van maximaal de door de werknemer betaalde contributie voor het lidmaatschap van de sportorganisatie.
- 3 Voor deelname aan de regeling lidmaatschap sportorganisatie kan de werknemer gebruik maken van alle bronnen die in artikel 1.4 worden genoemd, tenzij in dit artikel anders is vermeld.
- 4 De keuze voor deelname aan de regeling lidmaatschap sportorganisatie wordt voor één jaar (het ruiljaar) gemaakt.
- 5 Indien en voor zover een keuze voor deelname aan de regeling lidmaatschap sportorganisatie wordt gefinancierd uit de bronnen vakantietoeslag, 13^e maand of eindejaarsuitkering, heeft deze uitsluitend geen gevolgen voor de pensioengrondslag.

Artikel 3.6 Extra vergoeding studiekosten

- 1 Werknemers hebben de mogelijkheid om bronnen in te zetten voor deelname aan de regeling extra vergoeding studiekosten.
- 2 Deelname aan de regeling staat open voor werknemers die kosten maken voor een studie of opleiding die gericht is op het handhaven of verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- 3 De extra vergoeding komt bovenop een eventuele vergoeding die de werknemer al ontvangt in het kader van een studiekostenregeling, een opleidings- of scholingsplan of een regeling voor deskundigheidsbevordering van de werkgever. Het totaal van de studiekostenvergoedingen mag niet meer bedragen dan honderd procent van de studiekosten die voor rekening van de werknemer komen of honderd procent van het bedrag dat fiscaal onbelast aan de werknemer mag worden vergoed.
- 4 Voor deelname aan de regeling extra vergoeding studiekosten kan de werknemer gebruik maken van alle bronnen die in artikel 1.4 worden genoemd, tenzij in dit artikel anders is vermeld.

- 5 De keuze voor deelname aan de regeling extra vergoeding studiekosten wordt voor één jaar (het ruiljaar) gemaakt.
- 6 Deelname aan de regeling extra vergoeding studiekosten heeft geen gevolgen voor de pensioengrondslag.

4. Slotbepalingen

Artikel 4.1 Huidige en toekomstige financiële verrekeningen

Bij verschillen tussen het onderhavige reglement en de huidige informele praktijk wordt altijd het reglement gehanteerd, ongeacht of het nu voordelig of nadelig voor de werknemer is ten opzichte van de huidige situatie.

Artikel 4.2 Einde dienstverband

- 1 Onverminderd het bepaalde in lid 2 geldt voor de werknemer van wie de aanstelling eindigt in de loop van een ruiljaar, dat bij de inzet van bronnen en doelen naar evenredigheid rekening moet worden gehouden met de duur van het dienstverband. Zo nodig zal verrekening plaatsvinden met het nettoloon. De fiscale gevolgen zijn daarbij voor de werknemer.
- 2 Indien de aanstelling van de werknemer om wat voor reden dan ook tussentijds wordt beëindigd, is de werknemer tot het bedrag van de nog niet ingehouden bedragen op het brutoloon in verband met de reeds ontvangen doelen een compensatie verschuldigd aan de werkgever. Voor zover mogelijk zal deze compensatie bij de laatste salarisbetaling in één termijn worden ingehouden op het nettosalair van de werknemer.

Artikel 4.3 Financiële gevolgen

- 1 Bij de ruilkeuzen kunnen fiscale gevolgen, gevolgen in de zin van sociale verzekeringen en andere gevolgen een rol spelen. Zo daalt door de inzet van brutoloon de premie- en de uitkeringsgrondslag voor de werknemersverzekeringen (WIA en WW) en daalt de grondslag voor de loondoorbetaling bij ziekte en voor andere brutoloon gerelateerde arbeidsvoorwaarden. Een daling van het brutoloon kan echter ook leiden tot toegang tot (een hogere) inkomensafhankelijke toeslag, zoals zorgtoeslag, kinderopvang- of huurtoeslag. Deze gevolgen zijn voor rekening van de werknemer.
- 2 Het inzetten van de bronnen ten behoeve van doelen kan niet leiden tot enige aftrek op het loon.

Artikel 4.4 Verzoek, aanvraagprocedure, beslissing en bezwaar

De werkgever stelt in overleg met het medezeggenschaporgaan nadere regels voor procedures van verzoek, aanvraag, beslissing en bezwaar.

Artikel 4.5 Wijziging in persoonlijke omstandigheden

- 1 De werknemer is verplicht elke wijziging in de persoonlijke omstandigheden die van invloed kan zijn op de toepassing van deze regeling, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.
- 2 Indien achteraf blijkt dat door onjuiste informatie van de kant van de werknemer een vergoeding ten onrechte belastingvrij is aangewend, zullen de loonheffing en de pseudopremie WW die hierover verschuldigd is, alsnog op de werknemer worden verhaald.

Artikel 4.6 Hardheidsclausule

In geval van bijzondere omstandigheden, dan wel in geval een strikte toepassing van deze regeling naar het oordeel van de werkgever in strijd zou zijn met de redelijkheid of de billijkheid, kan door de werkgever van deze regeling worden afgeweken.

Artikel 4.7 Bijzondere gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 4.8 Fiscale regelgeving

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze regeling, vindt geen brutering plaats van vervallen netto voordelen voor werknemers.