



Lelie zorggroep

Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden Lelie zorggroep 2020

Versie 2

Inhoudsopgave

1 Inleiding	3
1.1. <i>Werking Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden</i>	5
2. Spelregels	6
2.1. <i>Algemeen</i>	6
2.2. <i>Werkings sfeer</i>	7
2.3. <i>Deelnameprocedure</i>	7
2.4. <i>Keuzemomenten en ruilperiode</i>	8
3. Bronnen	9
3.1. <i>Geldbronnen</i>	10
3.2. <i>Tijdbronnen</i>	10
4. Doelen	11
4.1. <i>Fiets</i>	12
4.2. <i>Uitruil vergoeding reiskosten achteraf</i>	13
4.3. <i>Extra vergoeding studiekosten</i>	13
4.4. <i>Vergoeding contributie vakbond</i>	14
4.5. <i>Extra salaris door uitbetaling bovenwettelijke verlofuren</i>	15
4.6. <i>Koop extra vakantie-uren</i>	16
Artikel 5. Financiële gevolgen van keuzes.....	17
5.1. <i>Algemeen</i>	17
5.2. <i>Gevolgen voor de sociale verzekeringen</i>	17
5.3. <i>Gevolgen voor doorbetaling salaris bij ziekte</i>	17
5.4. <i>Gevolgen voor de pensioengrondslag</i>	17
5.5. <i>Gevolgen voor inkomensgerelateerde subsidies en tegemoetkomingen</i>	17
5.6. <i>Salarisaanpassingen</i>	17
6. Overige bepalingen	18
6.1. <i>Inwerkingtreding van het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep</i>	18
6.2. <i>Wijzigingsbeding</i>	18
Bijlage 1. Actuele cijfers	19
1.1. <i>Vergoedingen per augustus 2020</i>	19
1.2. <i>Wettelijk minimumloon en minimumvakantietoeslag per 1 januari 2020</i>	19

1 Inleiding

Alle werknemers van Lelie zorggroep kunnen gebruik maken van ons Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden. De inhoud van de regeling is gebaseerd op de van toepassing zijnde cao VVT. Hierna lichten wij de werking van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden kort toe.

Deze regeling bevat het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKSA), zoals dat binnen Lelie zorggroep wordt uitgevoerd. Als werkgever vinden we het belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om individuele keuzes te maken. Dit flexibele arbeidsvoorwaarden-systeem stelt je in staat om, binnen bepaalde grenzen, het arbeidsvoorwaardenpakket aan te passen aan persoonlijke wensen. De voordelen zijn legio.

Je kunt de arbeidsvoorwaarden kiezen die bij jouw eigen wensen en privéomstandigheden passen. Je kunt een deel van je (bovenwettelijke) vakantie-uren inleveren (dus meer gaan werken) in ruil voor extra salaris, of juist geld inleveren voor wat meer vrije tijd. Verder kan je ook kiezen voor het inzetten van brutosalaris voor bijvoorbeeld een fiets of voor het volgen van een opleiding die niet door de organisatie vergoed wordt. Deze laatste ruilmogelijkheden leveren fiscaal voordeel op.

Aan deelname aan deze regeling zijn wel consequenties verbonden. Die vind je terug in de spelregels bij hoofdstuk 2 en in hoofdstuk 5 Financiële gevolgen. Uiteraard zijn alle keuzen vrijwillig. Je hoeft niets aan het arbeidsvoorwaardenpakket te veranderen als je daar tevreden mee bent. Deze regeling zal regelmatig aan de geldende wet- en regelgeving worden getoetst en eventueel aangepast. Wanneer de wetgever bijvoorbeeld een van de regelingen afschaft, zal deze ook uit het MKSA Lelie zorggroep verdwijnen.

In het algemeen geldt dat de in het MKSA genoemde belastingvrije vergoedingen zijn gebaseerd op de fiscale regelgeving die van toepassing is op het moment van vaststelling van deze regeling. De genoemde vergoedingen kunnen slechts belastingvrij worden uitbetaald indien en voor zover de fiscale regelgeving daartoe de mogelijkheid biedt en de werknemer aan de daarbij gestelde voorwaarden voldoet. Eventuele toekomstige verlaging of afschaffing van de toegestane belastingvrije vergoedingen of wijziging van de fiscale voorwaarden heeft automatisch een wijziging van de betreffende regeling in het MKSA tot gevolg.

In het MKSA is het mogelijk om naast brutosalaris en eenmalige uitkeringen ook tijd te verruilen. Het verruilen van tijd heeft directe consequenties voor het team waarin je werkt (je gaat immers meer of minder uren werken). Daarom moet hiervoor altijd toestemming worden gekregen van de leidinggevende. De leidinggevende moet namelijk garanderen dat hij/zij je de extra uren inderdaad kan laten werken of vrij kan geven, binnen het bestaande budget. Redenen om een verzoek af te wijzen zijn in ieder geval aanwezig als het verzoek leidt tot een van de volgende situaties:

- problemen van rooster technische aard (bij minder uren werken);
- problemen op het gebied van de veiligheid (bij minder uren werken);
- problemen wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk (bij meer uren werken);
- problemen omdat de begroting ontoereikend is (bij meer uren werken);
- daarnaast zal de werkgever ook waarborgen dat loon juist wordt uitbetaald. Zo mag loon nooit onder het niveau van het minimumloon uitkomen. Dat kan beperkend werken voor de inzet van bepaalde bronnen.

1.1. Werking Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden

Alle keuzeregelingen uit dit pakket zijn ruilregelingen. Dat wil zeggen dat je een deel van de bestaande arbeidsvoorwaarden (de bronnen), zoals salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering of verlofdagen uitruilt voor andere arbeidsvoorwaarden zoals een fiets, studiekosten of een extra reiskostenvergoeding. In de meeste gevallen levert deze uitruil je fiscaal voordeel op, omdat je van bruto loon een netto vergoeding maakt.

Over het bruto loon betaal je belasting en (sociale) premies, over een netto vergoeding niet. Op deze manier bieden de keuzeregelingen uit het pakket Meerkeuzesysteem je bijvoorbeeld de mogelijkheid om met belastingvoordeel een fiets aan te schaffen of extra netto inkomen te ontvangen.

Het uitruilen van arbeidsvoorwaarden kan (op termijn) ook nadelige effecten geven. Het uitruilen van bruto loon betekent bijvoorbeeld dat een eventuele werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering lager kan uitvallen.

Daarom is het belangrijk dat je deze spelregels leest voordat je besluit om deel te nemen aan een of meer van de keuzeregelingen van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

In dit reglement vind je de bepalingen, de afspraken en de voorwaarden die van kracht zijn op het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep. Wijzigingen in wet- en regelgeving die van invloed (kunnen) zijn op je eventuele deelname aan de Meerkeuzeregelingen worden via de gebruikelijke informatiekkanalen bekend gemaakt. Raadpleeg de informatie voor je gaat deelnemen en vraag je leidinggevende of de afdeling HRM om een toelichting als bepaalde zaken niet duidelijk zijn. Wij hopen dat je bij gelegenheid gebruik zult maken van deze regelingen en dat deelname een positieve bijdrage zal leveren aan jouw persoonlijke arbeidsvoorwaarden.

2. Spelregels

2.1. Algemeen

- 2.1.1 Deelname aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden staat open voor de werknemer van Lelie zorggroep met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd, indien de proeftijd is verstreken en het dienstverband wordt voortgezet.
- 2.1.2 De werknemer is niet verplicht van het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep gebruik te maken. Indien de werknemer in enig kalenderjaar geen keuzes heeft doorgegeven aan de afdeling HRM, wordt hij geacht geen verandering in zijn arbeidsvoorwaarden te willen doorvoeren.
- 2.1.3 Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met een min-max overeenkomst (voor zover die er nog zijn!) geldt dat deelgenomen kan worden aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden voor het minimum aantal uren.
- 2.1.4 Stagiaires, vakantiekrachten en oproepkrachten kunnen niet deelnemen aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden. Dit omdat er geen sprake is van een opbouw van bronnen tijdens het dienstverband binnen Lelie zorggroep.
- 2.1.5 Als het dienstverband van de werknemer eindigt, maakt de werkgever een overzicht van de door de werknemer ingeruilde bronnen en de door hem gekozen doelen in de lopende keuzeperiode. Het fiscale voordeel vervalt en de netto verrekening vindt plaats met het laatste salaris en andere afrekeningen.

2.2. Werkingssfeer

- 2.2.1 De bepalingen van dit reglement maken integraal deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst.
- 2.2.2 In geval van strijdigheid hebben de bepalingen in de arbeidsovereenkomst c.q. de bepalingen in de cao voorrang. De overige in dit reglement genoemde bepalingen blijven in dat geval onverkort van toepassing.
- 2.2.3 Door het maken van keuzes in het kader van het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep verklaart de werknemer akkoord te gaan met de inhoud van dit reglement.

2.3. Deelnameprocedure

De werknemer die wil deelnemen aan de keuzeregelingen van ons Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden, dient de onderstaande instructies te volgen:

1. Lees de informatie over de betreffende keuzeregeling(en), spelregels, de gevolgen en deelnamevoorwaarden voor instappen via Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
2. Heb je vragen of zijn bepaalde zaken niet duidelijk, neem dan contact op met de leidinggevende en/of een medewerker van de Personeelsadministratie.
3. Ben je voldoende geïnformeerd en wil je deelnemen aan 1 of meer keuzeregelingen uit het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden, vul dan het betreffende deelnameformulier in via Selfservice in Youforce.
4. Wil je verlofuren als doel inzetten voor een van de regelingen, bespreek dit dan met de direct leidinggevende en vraag om toestemming.
5. Vergeet niet om eventuele facturen of bonnen of een overeenkomst aan de aanvraag toe te voegen.
6. Verstuur de aanvraag en de bijbehorende stukken via Selfservice in Youforce naar de afdeling Personeelsadministratie.
7. Medewerkers van de Personeelsadministratie beoordelen het deelnameformulier.
8. De aanvraag wordt door de Personeelsadministratie verwerkt. Die maken ter bevestiging van deelname een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Deze wordt naar het huisadres gestuurd en dient ondertekend teruggestuurd te worden.
9. De afdeling Personeelsadministratie verwerkt in overleg met de Salarisadministratie de keuzes die op het deelnameformulier zijn aangegeven en zorgt ervoor dat de deelname wordt uitgevoerd en verwerkt in ons personeels- en salarissysteem.

2.4. Keuzemomenten en ruilperiode

Voor deelname aan de Meerkeuzeregelingen gelden de volgende keuzeperioden:

Bron/keuzeregeling	Keuzeperiode
<ul style="list-style-type: none">• Fietsplan	<ul style="list-style-type: none">• Maximaal 12, 24 of 36 maanden
<ul style="list-style-type: none">• Extra vergoeding reiskosten achteraf	<ul style="list-style-type: none">• Tot wederopzegging
<ul style="list-style-type: none">• Studiekosten	<ul style="list-style-type: none">• 1 kalenderjaar
<ul style="list-style-type: none">• Beroepsvereniging/vakbond	<ul style="list-style-type: none">• 1 kalenderjaar
<ul style="list-style-type: none">• Regeling extra salaris	<ul style="list-style-type: none">• 1 kalenderjaar
<ul style="list-style-type: none">• Regeling koop vakantie-uren	<ul style="list-style-type: none">• 1 kalenderjaar

Met 1 kalenderjaar als keuzeperiode wordt bedoeld dat binnen het kalenderjaar van de aanvraag er een uitruil met de bronnen moet plaatsvinden.

Voor deelname aan de Meerkeuzeregelingen gelden de volgende ruilmomenten:

Bron/keuzeregeling	Ruilmoment	Inleveren keuzeformulier
<i>Salaris</i>	<i>Maandelijks/per periode</i>	<i>Doorlopend</i>
<i>Vakantietoeslag</i>	<i>Mei</i>	<i>Voor 1 maart</i>
<i>Eindejaarsuitkering</i>	<i>November</i>	<i>Voor 1 oktober</i>
<i>Bovenwettelijk verlof</i>	<i>Maandelijks/per periode</i>	<i>Doorlopend</i>

3. Bronnen

Deelname aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden financier je uit bestaande arbeidsvoorwaarden. Dat doe je door een deel van bestaande arbeidsvoorwaarden (bronnen) uit te ruilen voor eenzelfde bedrag als waarvoor je gaat deelnemen aan de keuzeregeling(en). Vaak zal het daarbij gaan om het uitruilen van bruto loonbestanddelen voor een netto vergoeding. Deze uitruil levert dan een hoger netto inkomen op. Het voordeel komt dan overeen met het voor jou geldende belastingtarief vermenigvuldigd met de bruto loonwaarde van de ingezette bron. In de onderstaande tabel kun je aflezen welke bronnen je kunt inzetten om deelname aan een keuzeregeling te financieren.

		1	2	3	4	5	6
	Doelen ►	Fietsplan	Reiskosten	Studiekosten	Vakbond	Koop vakantie-uren	Extra salaris
	Bronnen ▼						
Geldbronnen							
1	Salaris	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Vakantietoeslag	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Eindejaarsuitkering	✓	✓	✓	✓	✓	
Tijdbronnen							
4	Bovenwettelijke vakantie uren	✓			✓		✓
5	Extra uren	✓			✓		✓

Voor het inzetten van de bronnen geldt een aantal spelregels:

3.1. Geldbronnen

- onder salaris wordt verstaan: het overeengekomen bruto maandloon, zonder looncomponenten zoals onregelmatigheidstoeslag, maar wel verhoogd (indien van toepassing) met structurele salaristoelagen (zoals FWG-garantietoeslag);
- geldbronnen waarvan de waarde is afgeleid van het maandsalaris worden gewaardeerd op basis van het salaris van het keuzemoment, tenzij in de cao andere regels voor de bepaling van de waarde zijn opgenomen;
- de werkelijke uitkeringen van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden berekend op grond van het werkelijke maandsalaris;
- voor de **geldbron salaris** geldt dat alleen het gedeelte boven het wettelijk minimum loon in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden mag worden ingezet. Indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid en er in het 2^e ziektejaar sprake is van een lager salaris, dan wordt er nogmaals gekeken naar het beschikbare salaris boven het wettelijk minimumloon.
- voor de **geldbron vakantietoeslag** geldt dat alleen het gedeelte boven het wettelijk minimum vakantietoeslag in het Meerkeuzesysteem mag worden ingezet;
- voor de **geldbron vakantietoeslag** geldt dat je voor 1 maart van het desbetreffende kalenderjaar de aanvraag dient in te leveren via Self Service (Youforce). Wil je je **eindejaarsuitkering** inzetten, dan kies je daarvoor vóór 1 oktober. Wil je **andere geldbronnen** inzetten, dan mag je hiervoor op elk moment een aanvraag indienen.

3.2. Tijdbronnen

- Bij het inzetten van verlofuren als bron in het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep wordt er gerekend met je bruto uurloon. Je uurloon kun je terugvinden op je salarisstrook, bij vragen hierover kan je contact opnemen met de afdeling HRM. Alleen bovenwettelijke verlofuren mogen worden ingezet;
- de inzet van een of meer tijdbronnen vereist altijd overleg met en de toestemming van de leidinggevende. Hij of zij moet daarvoor deelname accorderen;
- de werknemer kan zijn vooraf overeengekomen extra uren besteden als bron in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden. Extra uren zijn de uren die een werknemer (na overleg met zijn leidinggevende) extra werkt boven de contractuele arbeidsduur.

4. Doelen

Het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep omvat de onderstaande doelen:

1. Fiets;
2. Extra vergoeding reiskosten achteraf;
3. Studiekosten;
4. Vakbond;
5. Koop vakantie-uren;
6. Verkoop vakantie-uren voor extra salaris.

4.1. Fiets

- 4.1.1 Lelie zorggroep wil in het kader van vitaliteit en gezondheid bevorderen dat de werknemer meer gaat fietsen. Deelname aan deze regeling staat open voor de werknemer die gebruik kan maken van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep en voldoet aan de voorwaarden.
- 4.1.2 Lelie zorggroep stelt jaarlijks een maximum aantal deelnemers vast dat deel kan nemen aan de regeling Fietsplan. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Hierbij wordt uitgegaan van de aanvraagdatum in You force. De werknemer betaalt de fiets eerst zelf en meldt zich vervolgens aan voor deelname aan het meerkeuzesysteem.
- 4.1.3 De werknemer kan eenmaal per 60 maanden (1 keer per 5 jaar, niet: kalenderjaar) aan de regeling fietsplan deelnemen. Dit geldt ook bij de overgang naar een andere divisie van Lelie zorggroep.
- 4.1.4 De werkgever biedt de werknemer een uitruil mogelijkheid voor een fiets, de daaraan verbonden fietsaccessoires, verzekeringen en dergelijke tot maximaal € 750,- all-in. Onder fiets vallen alle fietsen (fiets met trapondersteuning, vouwfiets, stadsfiets, sportieve fiets, elektrische fiets), mits voor eigen gebruik van de werknemer. Ook tweedehands fietsen zijn toegestaan. Motorisch aangedreven fietsen vallen niet onder deze regeling.
- 4.1.5 In ruil voor de fietsvergoeding maakt de werknemer een keuze in geld- of tijdbronnen.
- 4.1.6 De werknemer is vrij in zijn keuze van de leverancier van de fiets met bijbehorende accessoires en verzekering. Voor elke leverancier geldt dat deze moet zijn ingeschreven in het handelsregister en dient te beschikken over een geldig Btw-identificatienummer. Dit moet blijken uit de door de leverancier afgegeven factuur.
- 4.1.7 De keuze voor het fietsplan heeft geen consequenties voor een eventueel recht op een tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer.
- 4.1.8 Als er gekozen wordt voor een geldbron voor de financiering in de vorm van salaris, vakantiegeld of eindejaarsuitkering kan de werknemer kiezen voor 12, 24 of 36 maanden voor de terugbetaling.

Voorbeeld:

Jan Janssen besluit een fiets via de fietsregeling aan te schaffen en zoekt een fiets uit met een cataloguswaarde van € 600,-.

Deze fiets wil hij ruilen tegen brutosalaris, te voldoen in 24 maandelijkse termijnen. De fiets kost dus twee jaar lang maandelijks bruto (€ 600,- : 24 maanden =) € 25,-.

4.2. Uitrusting vergoeding reiskosten achteraf

- 4.2.1 Lelie zorggroep kent aan de werknemer op diens verzoek een onbelaste uitrusting toe voor de reiskosten die de werknemer maakt voor woon-werkverkeer in het kader van zijn dienstbetrekking.
- 4.2.2 De regeling reiskosten staat open voor werknemers die structureel voor hun werk naar een vaste arbeidsplaats reizen (voor Lelie zorggroep: medewerkers huizen Rotterdam en Krimpen, kleine huizen, Service Organisatie).
- 4.2.3 In ruil voor de onbelaste uitrusting voor reiskosten ziet de werknemer af van een evenredig deel van zijn geld- of tijdbronnen tot maximaal het bedrag van zijn persoonlijke fiscale ruimte.
- 4.2.4 De werknemer die kiest voor deelname aan deze regeling doet dat voor zijn volledige fiscale ruimte.
- 4.2.5 Na toepassing van deze regeling bedraagt de vergoeding voor de reiskosten woon-werkverkeer die de werknemer in het kalenderjaar, maximaal kan verruilen € 0,19 per afgelegde kilometer (fiscale vrijstelling).
- 4.2.6 De extra vergoeding voor reiskosten wordt toegekend ongeacht de wijze van vervoer.
- 4.2.7 De enkele reisafstand woon-werkverkeer wordt door Lelie zorggroep vastgesteld aan de hand van ANWB Routeplanner (kortste route).
- 4.2.8 De persoonlijke fiscale ruimte wordt berekend door:
aantal reisdagen per jaar x aantal retour kilometers woon-werk x 0,19 cent
minus vaste maandelijkse vergoeding woon-werkverkeer per jaar +/- aantal gedeclareerde dienstkilometers per jaar x 0,19 cent. Het recht aan opgebouwde ruimte kun je terugvinden op je salarisstrook in de middelste kolom onderaan reisk.www.beschikbaar.nl.
- 4.2.9 Het aantal reisdagen wordt berekend volgens de volgende formule:
 $(214) \times (12 \text{ maanden}) \times (\text{gemiddeld aantal werkdagen per maand} / 21,75)$.
- 4.2.10 Indien de werknemer na 1 januari in dienst is getreden van Lelie zorggroep, wordt de persoonlijke fiscale ruimte van de werknemer berekend vanaf de datum indiensttreding.
- 4.2.11 Woont de werknemer op meer dan 75 kilometer van het werk, dan wordt voor de berekening van de fiscale ruimte maximaal 75 kilometer in aanmerking genomen.

Voorbeeld :

*Jan Janssen woont op 35 kilometer van zijn werk en ontvangt reiskosten woon-werkverkeer van gemiddeld +/- € 60,- per maand (conform cao). Dat is € 60,- x 12 maanden = € 720,-
Jan reist 200 dagen per jaar op en neer van huis naar zijn werk. De fiscale ruimte bedraagt voor Jan € 2660,- per jaar, namelijk 35 kilometer x 2 = 70 kilometer per dag, 200 dagen x 70 kilometer = 14000, 14000 x € 0,19 = € 2660,-.
Hij heeft dus nog € 1940,- ruimte om via de regeling MKSA te verruilen. Jan gebruikt hiervoor een deel van zijn eindejaarsuitkering (€ 2400,-).*

4.3. Extra vergoeding studiekosten

- 4.3.1 Deelname aan de regeling extra vergoeding studiekosten geeft de werknemer recht op een onbelaste (extra) uitruil voor studiekosten. Het moet daarbij gaan om een studie die de werknemer volgt met het oog op zijn huidige of toekomstige beroep, binnen Lelie zorggroep en daarbuiten.
- 4.3.2 Deelname aan de regeling extra vergoeding studiekosten is mogelijk voor het volledige bedrag van de studiekosten, verminderd met het bedrag waarvoor de werknemer eventueel reeds een onbelaste vergoeding ontvangt van Lelie zorggroep in het kader van het [strategisch opleidingsplan](#). De onbelaste extra uitruil en de directe onbelaste vergoeding mogen samen niet meer bedragen dan 100% van de werkelijke studiekosten van de werknemer.
- 4.3.3 In ruil voor de onbelaste extra uitruil ziet de werknemer af van een of meer van zijn geldbronnen.
- 4.3.4 De werknemer kan in principe een keer per jaar deelnemen aan de Regeling extra uitruil studiekosten. Lelie zorggroep stelt jaarlijks een maximum aantal deelnemers vast dat deel kan nemen aan de regeling. Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Hierbij wordt uitgegaan van de aanvraagdatum in You force.
- 4.3.5 Onder studiekosten wordt verstaan de kosten gemaakt tijdens het dienstverband van de werknemer ten behoeve van de opleiding, zijnde cursus-, school- of collegegelden, examen- en tentamengelden, de kosten voor aanschaf van voor de opleiding verplichte boeken en noodzakelijke reis- en verblijfkosten.
- 4.3.6 De werknemer overlegt aan de werkgever originele, op zijn naam gestelde bonnen of facturen waaruit blijkt dat de studiekosten door hem persoonlijk zijn gemaakt.
- 4.3.7 De onbelaste extra uitruil dient te worden toegekend in hetzelfde jaar als waarin de betreffende studiekosten door de werknemer zijn gemaakt.

Voorbeeld 1:

Je wilt een opleiding volgen die € 700,- kost en waarvoor je geen studiekostenvergoeding krijgt. Deze opleiding wil je verruilen met extra gewerkte uren. Je hebt een bruto maandsalaris van € 1.820,- en dus een uurwaarde van $(1/156 \times € 1.820,-) = € 11,67$. Je moet hiervoor $(€700,- : € 11,67 =) 60$ extra uren werken.

Voorbeeld 2:

Je besluit naar een congres te gaan dat € 1.320,- kost en waarvan de werkgever 50% vergoedt. Je wilt de € 660,- die niet wordt vergoed, verruilen met je eindejaarsuitkering. Stel dat je eindejaarsuitkering €1.988,- bruto is en deze gewoon zou laten uitbetalen in november, dan ontvangt je netto ongeveer € 1.088,-

Nu besluit je om een gedeelte van de eindejaarsuitkering te verruilen voor de congreskosten. Het restant van de bruto eindejaarsuitkering wordt dan € 1.328,-. De bruto uitbetaling hiervan zal gewoon plaatsvinden in november en dit is ongeveer netto € 727,-.

De € 660,- i.v.m. de congreskosten heb je netto ontvangen en samen met het restant van € 727,- is het totaal € 1.387,-. Het voordeel is dan € 299,- $(€ 1.387 \text{ minus } € 1.088,-)$

4.4. Vergoeding contributie vakbond

- 4.4.1 Lelie zorggroep kent op verzoek van de werknemer aan hem een onbelaste uitruil toe voor de contributie van het lidmaatschap van een erkende vakbond.
- 4.4.2 In ruil voor de onbelaste uitruil contributie vakbond ziet de werknemer af van een evenredig deel van zijn geld- of tijdbronnen.
- 4.4.3 De uitruil wordt toegekend voor contributie waarvan de feitelijke betaling door de werknemer in het betreffende kalenderjaar heeft plaatsgevonden en die niet al op een andere wijze aan de werknemer is vergoed.
- 4.4.4 De werknemer dient aan Lelie zorggroep een gespecificeerde contributienota te overleggen waaruit zijn lidmaatschap in het betreffende kalenderjaar blijkt.
- 4.4.5 De betaling van de contributie door de werknemer en het toekennen van de vergoeding dienen in hetzelfde kalenderjaar plaats te vinden. Contributie die in eerdere jaren betaald is, komt niet meer voor uitruil in aanmerking.
- 4.4.6 Wanneer zijn lidmaatschap van de vakbond waarvoor hij een vergoeding ontvangt, binnen het betreffende kalenderjaar wordt beëindigd, dient de werknemer Lelie zorggroep daarover direct te informeren.

Voorbeeld:

Jan Janssen besluit om uit zijn brutosalaris € 150 in te leveren ten behoeve van het vakbondslidmaatschap.

4.5. Extra salaris door uitbetaling bovenwettelijke verlofuren

- 4.5.1 Werknemer kan binnen het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden kiezen voor het doel extra salaris, zijnde een belaste, éénmalige extra salarisuitkering.
- 4.5.2 De uitbetaling van de waarde van deze opgebouwde bovenwettelijke vakantie-uren vindt plaats tijdens de gebruikelijke eerstvolgende maandelijkse salarisbetaling. De bovenwettelijke vakantie-uren waarvan wordt afgezien ten gunste van het doel extra salaris worden gewaardeerd tegen het actuele uurloon.
- 4.5.3 Het doel extra salaris kan uitsluitend worden gefinancierd uit de bron bovenwettelijke vakantie-uren.
- 4.5.4 De werknemer kan alle bovenwettelijke verlofuren verkopen conform cao VVT in overleg met de leidinggevende.

Voorbeeld:

Jan Janssen maakt de keuze om 20 vakantie-uren in te ruilen voor geld. Bruto is dit een bedrag van € 402,80 (€ 20,14 uurloon x 20 vakantie-uren). Netto houdt hij hier minus de loonheffing en premies (+/- 40%) € 241,68 van over.

4.6. Koop extra vakantie-uren

- 4.6.1 De werknemer kan er voor kiezen om extra vakantie-uren te kopen uit een van de geldbronnen.
- 4.6.2 De werknemer dient alle aangekochte extra vakantie-uren als vakantie in het betreffende kalenderjaar op te nemen in overleg met de leidinggevende.
- 4.6.3 De regels voor het opnemen van vakantie-uren zoals opgenomen in het roosterstatuut zijn eveneens van toepassing op de aangekochte extra vakantie-uren.

Voorbeeld:

Jan Janssen werkt volgens de arbeidstijdregeling gemiddeld 36 uur per week. Graag wil hij volgend kalenderjaar meer tijd vrij maken voor zijn grote passie: het opknappen van een huis uit het jaar 1900. Na overleg met en goedkeuring van zijn leidinggevende, geldt de afspraak voor aankomend kalenderjaar dat Jan vakantie-uren bijkoopt.

Jan wil de vrije tijd betalen door middel van het inleveren van brutosalaris.

Een vrij uur kost Jan € 18,60. Dat betekent voor 36 uur: $36 \times € 18,60 = € 669,60$. Dat kost hem netto € 328.

Jan dient hiervoor per maand € 55,80 brutosalaris in te zetten.

Artikel 5. Financiële gevolgen van keuzes

5.1. Algemeen

- 5.1.1 Toepasselijke wet- en regelgeving beïnvloeden de keuzemogelijkheden.
- 5.1.2 Keuzes kunnen voor de werknemer zowel voordelige als nadelige financiële gevolgen hebben.
- 5.1.3 De werknemer is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en hij draagt zelf het risico hiervoor.
- 5.1.4 Lelie zorggroep compenseert niet de eventuele negatieve financiële gevolgen die voortvloeien uit veranderingen in de wet -of regelgeving of wijzigingen in de standpunten van de Belastingdienst ten aanzien van (onderdelen van) het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep.

5.2. Gevolgen voor de sociale verzekeringen

- 5.2.1. Salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zijn onderdeel van de grondslag waarop uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten worden gebaseerd.
- 5.2.2. Keuzes voor het inzetten van de bronnen salaris, vakantietoeslag en/of eindejaarsuitkering kunnen gevolgen hebben voor de aanspraken die de werknemer heeft op uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Daarbij kan gedacht worden aan uitkeringen in het kader van WAO/WIA, de WW en de ZW.

5.3. Gevolgen voor doorbetaling salaris bij ziekte

- 5.3.1. Indien er gekozen is voor de bron salaris voor de uitruil en er is sprake van een lager loon in het 2e ziektejaar, moet er nogmaals gekeken worden of het minimumloon gewaarborgd is. Mocht dit niet het geval zijn, treedt werkgever hierover in overleg met de werknemer.

5.4. Gevolgen voor de pensioengrondslag

- 5.4.1. Inzet van bronnen in het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep heeft geen gevolgen voor de hoogte van de pensioengrondslag.

5.5. Gevolgen voor inkomensgerelateerde subsidies en tegemoetkomingen

- 5.5.1 Inzet van de bronnen salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering in het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep kan gevolgen hebben voor de hoogte van te ontvangen subsidies of tegemoetkomingen. Daarbij kan worden gedacht aan huurtoeslag, kinderopvangtoeslag etc.

5.6. Salarisaanpassingen

- 5.6.1 Een salarisaanpassing kan invloed hebben op de gemaakte keuze, indien en voor zover dit leidt tot ontoereikende financiering van het gekozen doel. De werknemer overlegt hierover dan met de werkgever.

6. Overige bepalingen

6.1. Inwerkingtreding van het meerkeuzesysteem van Lelie zorggroep

- 6.1.1 Dit reglement geldt vanaf 1 augustus 2020 en vervangt vorige meerkeuzeregelingen van Lelie zorggroep. Voor de ruilmomenten wordt verwezen naar paragraaf 2.4.

6.2. Wijzigingsbeding

- 6.2.1. Lelie zorggroep behoudt zich na overleg en/of instemming met/van de OR het recht voor om de bepalingen van dit reglement eenzijdig te wijzigen of in te trekken. Uitgangspunt is de redelijkheid en billijkheid.
- 6.2.2. Indien de opstelling van de wetgever en/of de Belastingdienst ten aanzien van (onderdelen van) het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden wijzigt, is de werkgever gerechtigd de betreffende bepalingen te wijzigen of in te trekken om deze in overeenstemming te brengen met de toepasselijke wetgeving.

Bijlage 1. Actuele cijfers

In deze bijlage zijn de actuele cijfers en percentages voor 2020 opgenomen die van toepassing zijn op deelname aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden van Lelie zorggroep. Indien daarvoor gegronde redenen aanwezig zijn, kan de werkgever overgaan tot tussentijdse aanpassingen van deze cijfers en percentages.

1.1. Vergoedingen per augustus 2020

Doel	Onderwerp	Omschrijving	Bedrag	Max aantal =Totaal
Fietsplan	Aanschafbedrag fiets	Maximum van de onbelaste vergoeding van een fiets in 2020, inclusief de aanschaf van toegestane fietsaccessoires en fietsverzekering. Deelname 1 x per 5 jaar	€ 750,-	100 x € 750,- Totaal € 75.000
Opleiding	Kosten opleidingen die (deels) niet vergoed worden door strategisch opleidingsplan	Deelname 1 x per jaar achteraf	€ 1000,-	20 x € 1000,- Totaal € 20.000
Vakbond		Deelname 1 x per jaar achteraf	Niet bepaald	€ 14.000

1.2. Wettelijk minimumloon en minimumvakantietoeslag per 1 januari 2020

De actuele wettelijke bedragen zijn te allen tijde van toepassing op het MKSA. Deze zijn te raadplegen op de site van de rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.