

Reglement
Meerkeuzesysteem
Arbeidsvoorwaarden
in de Sport

- algemene invoering vanaf 2005 -
- uitbreiding per 1 januari 2006 -

Inhoudsopgave

1	Het reglement	5
1.1	Inleiding	5
1.2	Bronnen	9
1.3	Doelen	13
1.4	Slotbepalingen	18
Bijlage: Declaratieformulier vakbondscontributie		

1 Het reglement

1.1 Inleiding

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden: de bij CAO overeengekomen 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 voorzover 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 gedurende welke 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 medezeggenschaporgaan een andere periode van een jaar overeen is gekomen.
- e. Leeftijduren: extra vakantie-uren voor werknemers onder of boven een bepaalde leeftijd. De cao kent leeftijduren vanaf 40 jaar.
- f. Voor overige definities wordt verwezen naar artikel 2 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Sport (Cao Sport).

Artikel 1.2 Algemeen

- 1 Dit reglement ziet toe op de kaders van het meerkeuzesysteem. 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 sportorganisaties.
- 3 De werkgever stelt waar nodig nadere reglementen op voor de uitvoering van de in deze regeling vastgelegde bepalingen.
- 4 Het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden is ondergeschikt aan wijzigingen in de wet, in de Cao Sport en afspraken met het medezeggenschaporgaan.

Artikel 1.3 Werkingssfeer

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

In geval van zwaarwegende organisatorische, bedrijfseconomische of administratieve redenen kunnen individuele organisaties in overleg met hun medezeggenschaporgaan bepaalde groepen binnen hun werknemersbestand buiten de regeling laten vallen.

Artikel 1.4 Bronnen

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

- a. vakantiebijslag;
- b. bovenwettelijke vakantie-uren;
- c. leeftijduren;
- d. adv-uren (indien van toepassing);
- e. 13^e maand (indien van toepassing);
- f. eindejaarsuitkering (indien van toepassing);
- g. salaris;
(alleen inzetbaar voor het doel levensloopregeling)
- h. werkgeversbijdrage levensloopregeling;
(alleen inzetbaar voor het doel levensloopregeling)
- i. vergoeding meeruren;
(alleen inzetbaar voor het doel extra vergoeding studiekosten)
- j. vergoeding overwerkuren;
(alleen inzetbaar voor het doel extra vergoeding studiekosten)

In overleg met het medezeggenschaporgaan kunnen individuele werkgevers voor hun eigen organisatie additionele bronnen toevoegen aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 1.5 Doelen

De werknemer kan zijn bronnen inzetten op de volgende doelen:

- a. extra vrije uren;
- b. verbetering pensioen;
- c. extra salaris;
- d. fietsregeling (indien van toepassing);
- e. vakbondscontributie (indien van toepassing);
- f. extra vergoeding studiekosten;
- g. levensloopregeling.

In overleg met het medezeggenschaporgaan kunnen individuele werkgevers voor hun eigen organisatie additionele doelen toevoegen aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.

Artikel 1.6 Keuzemoment en keuzeformulier

- 1 De werknemer kan éénmaal 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 (afgedrukt) keuze- of deelnameformulier dat de werknemer aan de werkgever te beschikking stelt. De keuze van de werknemer heeft uitsluitend betrekking op het ruiljaar, tenzij in enig reglement 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 werkgever. 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 werkgever zal deze overeenkomst verwerken in de personeelsadministratie.

Artikel 1.7 Ruilvoet

- 1 Voor de toepassing van deze regeling is zowel voor de omzetting van tijd in geld als van geld in tijd de waarde van een uur bepaald op 0,639 procent van het salaris.
- 2 De grondslag “salaris” in 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 ieder 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.

- 2 Voor de opname van extra vrije uren gelden de gebruikelijke regelingen hiervoor binnen de individuele organisaties.

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, tenzij dit om administratieve en/of bedrijfsmatige redenen gewenst is.

Artikel 1.14 Mogelijkheid parallelle regelingen

Naast de bronnen en doelen die cao-partners hebben aangewezen, zijn sportorganisaties vrij om in overleg met het medezeggenschaporgaan zelf bronnen en doelen toe te voegen.

Artikel 1.15 Startdatum

Het huidige reglement treedt in werking op 1 januari 2007.

1.2 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 die uitgaan boven 4 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 Leeftijduren

- 1 Voor zover zij hierover beschikken kunnen werknemers ervoor kiezen om leeftijduren in te zetten als bron in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komen uitsluitend leeftijduren in aanmerking die worden opgebouwd in het ruiljaar.
- 3 Het normale moment van uitkeren voor leeftijduren is 1 januari.
- 4 Een keuze om deelname aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden te financieren uit leeftijduren 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 13^e maand

- 1 Voor zover de werknemer hierover beschikt kan hij ervoor kiezen om zijn 13^e maand in te zetten als bron in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komt uitsluitend de 13^e maand in aanmerking die de werknemer in het betreffende ruiljaar verkrijgt.
- 3 Het normale moment van uitkeren voor de 13^e maand is uiterlijk 31 december.
- 4 Een keuze om de 13^e 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 13^e maand vakantiebijslag wordt opgebouwd, dan betekent de keuze om de 13^e 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 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 alleen ingezet worden voor de financiering van deelname aan de levensloopregeling.
- 3 Het normale moment van uitkeren van salaris is uiterlijk de laatste dag van elke kalendermaand.
- 4 Een keuze om deelname aan de levensloopregeling te financieren uit salaris heeft verder geen invloed op de hoogte en opbouw van andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.8 Werkgeversbijdrage levensloopregeling

- 1 De bron Werkgeversbijdrage levensloopregeling is beschikbaar voor elke werknemer, ongeacht zijn of haar deelname aan de levensloopregeling.
- 2 Werknemers die kiezen voor deelname aan de levensloopregeling worden geacht hun werkgeversbijdrage levensloopregeling in te zetten als bron in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
- 3 De bron werkgeversbijdrage levensloopregeling kan alleen ingezet worden voor de financiering van deelname aan de levensloopregeling.
- 4 Werknemers die niet deelnemen aan de levensloopregeling, krijgen hun werkgeversbijdrage levensloopregeling als een belast bruto loon uitgekeerd.

- 5 Werknemers van wie het deelnamebedrag aan de levensloopregeling lager is dan hun werkgeversbijdrage levensloopregeling, krijgen het resterende deel van hun werkgeversbijdrage levensloopregeling als een belast bruto loon uitgekeerd.
- 6 Het normale moment van uitkeren van de werkgeversbijdrage levensloopregeling is uiterlijk de laatste dag van elke kalendermaand.
- 7 Financiering van de levensloopregeling uit de werkgeversbijdrage levensloopregeling heeft verder geen invloed op de hoogte en opbouw van andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.9 Vergoeding meeruren

- 1 Voor zover hij hierover beschikt kan de werknemer ervoor kiezen om de geldelijke vergoeding voor de door hem gewerkte meeruren in te zetten als bron in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
- 2 Voor inzet komt uitsluitend in aanmerking de vergoeding voor toekomstige meeruren in het betreffende ruiljaar.
- 3 Het normale moment van uitkeren van de vergoeding voor meeruren is uiterlijk de laatste dag van de kalendermaand volgende op de kalendermaand waarin de meeruren door de werknemer zijn gemaakt.
- 4 Een keuze om de vergoeding voor meeruren 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 meeruren heeft verder geen invloed op de hoogte en opbouw van andere arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.10 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 de 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 meeruren 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.

1.3 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 Fiscaal verlofsparen

- 1 De verlofspaarregeling gaat per 1 januari 2006 van rechtswege op in de nieuwe levensloopregeling.
- 2 Vanaf 1 januari 2006 kan niet meer in de oude verlofspaarregeling worden gespaard, alleen nog in de levensloopregeling. De bestaande tegoeden op de verlofspaarregeling worden per 1 januari 2006 aangemerkt als levenslooptegoeden.
- 3 Voor de nieuwe levensloopregeling is een apart reglement opgesteld dat per 1 januari 2006 van kracht is. De bepalingen van dit reglement zijn vanaf dat moment ook van toepassing op de tegoeden die onder de oude verlofspaarregeling zijn opgebouwd.

Artikel 3.3 Verbetering pensioen

- 1 Werknemers hebben de mogelijkheid om bronnen in te zetten voor deelname aan de regeling verbetering pensioen.
- 2 Het pensioen kan op twee verschillende manieren verbeterd worden: (1) aanvullen van het FLEXpensioen (voor 65^e jaar) en (2) aanvullen van Ouderdomspensioen (65+).
- 3 Het aanvullen van het Flexpensioen is mogelijk indien de medewerker op 1 januari 2006 56 jaar of ouder was en de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt.
- 4 Het aanvullen van het Ouderdomspensioen is mogelijk indien de werknemer de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt.

- 5 In hoeverre en hoeveel aanvullend pensioen werknemers kunnen opbouwen is afhankelijk van hun persoonlijke situatie in het heden en in het verleden. In de Wet op de Loonbelasting 1964, artikel 11, lid 1, onderdeel c en d staan de fiscale grenzen vermeld. De pensioenverzekeraar is de partij die voor de werknemers beoordeelt in hoeverre deze grenzen zijn bereikt.
- 6 Voor een beschrijving van de afspraken van de sociale partners omtrent de pensioenregeling wordt verwezen naar artikel 20 van de Cao Sport.
- 7 In de organisatie van de werkgever bestaat een pensioenregeling voorzover de verplichtstelling van PGGM niet aan de orde is.
- 8 Voor informatie over de mogelijkheden van aanvullend pensioen bij PGGM kan de werknemer contact opnemen met de klantenservice van PGGM op telefoonnummer 030 - 277 33 11.
- 9 Voor de pensioenregeling van PGGM wordt verwezen naar het pensioenreglement van PGGM. Iedere sportorganisatie krijgt elk jaar een exemplaar van het Pensioenreglement /Statuten toegezonden.
- 10 Het pensioenreglement van PGGM kan ook geraadpleegd worden op het internet onder ‘Pensioenadministratie doen’ op het adres: www.pggm.nl/werkgevers.html. Aan de on-line versie van het Pensioenreglement kunnen echter geen rechten worden ontleend. Raadpleeg in geval van twijfel altijd het gedrukte exemplaar.
- 11 Voor de vaststelling van het bruto salaris wordt in het PGGM-reglement uitgegaan van het salaris van de deelnemer op 1 januari. De definitie van salaris is opgenomen in artikel 5 van het PGGM-reglement.
- 12 Voor deelname aan de regeling verbetering pensioen kan de werknemer gebruik maken van alle bronnen die in artikel 1.4 worden genoemd, tenzij in dit artikel anders is vermeld.
- 13 De keuze voor deelname aan de regeling verbetering pensioen wordt standaard voor één jaar (het ruiljaar) gemaakt maar kan op verzoek van de werknemer ook tot wederopzegging overeengekomen worden.
- 14 Deelname aan de regeling verbetering pensioen heeft tijdens de spaarfase geen gevolgen voor de pensioengrondslag.
- 15 Voor de regeling verbetering pensioen is een apart reglement opgesteld dat per 1 januari 2006 van kracht is. In dit reglement zijn de nadere voorwaarden en de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij deelname aan de regeling verbetering pensioen vastgelegd.

Artikel 3.4 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, leeftijduren, adv-uren). Bronnen in geld zijn reeds ‘salaris’ en hoeven dus niet omgeruild 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 PGGM 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 3.5 Fietsregeling (indien van toepassing)

- 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 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 : onbeperkt, maar fiscaal vrijgesteld tot maximaal €749,- per 3 kalenderjaren
 - Nationale Fietsbonnen : tot maximaal €240,- per 3 kalenderjaren
 - Fietsverzekering : maximaal de kostprijs van een 3-jarige diefstal- of all-riskverzekering
- 4 Deelname aan de regeling staat open voor werknemers 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. 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 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 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 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 De keuze voor deelname aan de fietsregeling wordt voor één jaar (het ruiljaar) gemaakt.
- 9 Deelname aan de fietsregeling heeft geen gevolgen voor de pensioengrondslag.
- 10 Voor de fietsregeling is een apart reglement opgesteld dat per 1 januari 2007 van kracht is. In dit reglement zijn de nadere voorwaarden en de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij deelname aan de fietsregeling vastgelegd.

Artikel 3.6 Vakbondscontributie (indien van toepassing)

- 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 voorzover een keuze voor deelname aan de regeling vakbondscontributie wordt gefinancierd uit de bronnen vakantietoeslag, 13^e maand of eindejaarsuitkering, heeft deze uitruil gevolgen voor de pensioengrondslag.
- 7 Voor de regeling vakbondscontributie is een apart reglement opgesteld dat per 1 januari 2006 van kracht is. In dit reglement zijn de nadere voorwaarden en de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij deelname aan de regeling vakbondscontributie vastgelegd.

Artikel 3.7 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 deskundigheidsbe-

vordering van de werkgever. Het totaal van de studiekostenvergoedingen mag niet meer bedragen dan 100% van de studiekosten die voor rekening van de werknemer komen of 100% van het bedrag dat fiscaal onbelast aan de werknemer mag worden vergoedt.

- 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.
- 7 Voor de regeling extra vergoeding studiekosten is een apart reglement opgesteld dat per 1 januari 2006 van kracht is. In dit reglement zijn de nadere voorwaarden en de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij deelname aan de regeling extra vergoeding studiekosten vastgelegd.

Artikel 3.8 Levensloopregeling

- 1 Werknemers hebben de mogelijkheid om bronnen in te zetten voor deelname aan de levensloopregeling.
- 2 Deelname aan de levensloopregeling is een wettelijk recht voor alle werknemer die een dienstverband hebben met een van de sportorganisaties en daaruit loon genieten.
- 3 Deelname aan de levensloopregeling is alleen mogelijk indien de werknemer in hetzelfde kalenderjaar niet deelneemt aan een spaarloonregeling bij (één van) zijn werkgever(s).
- 4 Binnen de levensloopregeling kunnen werknemers sparen voor alle vormen van onbetaald verlof, voor een periode van minder werken of voor het eerder stoppen met werken
- 5 Sparen binnen de levensloopregeling is alleen mogelijk in geld bij een wettelijk toegelaten levenslooppuitvoerder.
- 6 De WOS heeft een mantelovereenkomst gesloten met Careon die voor de werknemers die aan de levensloop mee willen doen hogere rente oplevert. Om daar aanspraak op te kunnen maken moet de werkgever zelf een collectieve overeenkomst sluiten met Careon (onderdeel van PGGM). De werknemer is echter vrij in de keuze van de levenslooppuitvoerder.
- 7 Sparen binnen de levensloopregeling is mogelijk tot een jaarmaximum van 12% van het bruto jaarloon en tot een maximum spaarsaldo van 210% van het bruto jaarloon. Het jaarmaximum van 12% geldt niet voor werknemers die op 1 januari 2006 tussen de 51 en de 56 jaar oud zijn.
- 8 Voor deelname aan de levensloopregeling kan de werknemer gebruik maken van alle bronnen die in artikel 1.4 worden genoemd, tenzij in dit artikel anders is vermeld.
- 9 De keuze voor deelname aan de levensloopregeling wordt standaard voor één jaar (het ruiljaar) gemaakt maar kan op verzoek van de werknemer ook tot wederopzegging overeengekomen worden.

- 10 Deelname aan de levensloopregeling heeft tijdens de spaarfase geen gevolgen voor de pensioengrondslag.
- 11 Voor de levensloopregeling is een apart reglement opgesteld dat per 1 januari 2006 van kracht is. In dit reglement zijn de nadere voorwaarden en de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij deelname aan de levensloopregeling vastgelegd.

1.4 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. Zonodig zal verrekening plaatsvinden. 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. Voorzover mogelijk zal deze compensatie bij de laatste salarisbetaling in één termijn worden ingehouden op het netto salaris 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. Deze gevolgen zijn voor rekening van de werknemer.
- 2 Het inzetten van de bronnen als bedoeld in de artikelen 2.2, 2.3 en 2.4 ten behoeve van de doelen als bedoeld in de artikelen 3.4, 3.5 en 3.6 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 pseudo-premie 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 bruteringsplaats van vervallen netto-voordelen voor werknemers.