

Regeling Flexibele arbeidsvoorwaarden BAR-organisatie

Het Algemeen bestuur van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

besluit:

- *gelet op artikel 30 Wet gemeenschappelijke regelingen jo. Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie;*
- *gelet op hoofdstuk 4a van de CAR/UWO;*
- *gelet op de bepalingen in de belastingwetgeving en werkkostenregeling;*
- *gelet op overeenstemming met het Georganiseerd Overleg BAR-organisatie d.d. 1 december 2014;*

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

REGELING FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN BAR-ORGANISATIE

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

werkgever

Het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling BAR-organisatie

medewerker

De medewerker bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO.

Regeling flexibele arbeidsvoorwaarden

De regeling waarbij medewerkers fiscaal belast loon kunnen uitruilen voor fiscaal onbelast loon ten laste van de forfaitaire ruimte.

werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 is de fiscale (werkkosten)regeling door de rijksoverheid ingevoerd. Door de werkkostenregeling kan een bepaald percentage van het totale fiscale loon (de forfaitaire ruimte) van een organisatie besteed worden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor de werknemers van een organisatie. Over het bedrag boven de forfaitaire ruimte wordt loonbelasting betaald in de vorm van een eindheffing van 80%. Daarnaast kunnen bepaalde zaken onbelast vergoed of verstrekt worden door gebruik te maken van de gerichte vrijstellingen.

Artikel 2 Flexibele arbeidsvoorwaarden

Lid 1

De medewerker met een fulltime dienstverband, die in dienst is op 1 mei van enig kalenderjaar, kan jaarlijks in de maand mei een bepaald bedrag van zijn bruto vakantietoelage uitruilen voor fiscaal onbelast loon (netto loon) ten behoeve van arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze. Voor deeltijd medewerkers is de hoogte van het bedrag naar rato van het aantal uren dienstverband.

Lid 2

Indien de bruto vakantietoelage ontoereikend is voor de uitruil dan kan de medewerker hiervoor bruto-loon inzetten. De medewerker dient hiervoor toestemming te geven en schriftelijk te verklaren op de hoogte te zijn van de mogelijke consequenties die een verlaging van de het brutoloon kan hebben.

Lid 3

De hoogte van het bedrag als bedoeld in het vorige lid wordt jaarlijks in overleg met het georganiseerd overleg vastgesteld en in de organisatie bekend gemaakt.

Lid 4

Toepassing van deze regeling vindt plaats binnen de mogelijkheden van artikel 4a:3 van de CAR-UWO en de (fiscale) wet- en regelgeving.

Artikel 3 Kopen van verlof

De medewerker kan zijn vakantiegeld, salaris of eindejaarsuitkering als bron inzetten met als doel het kopen van extra verlof conform artikel 4a:2 van de CAR-UWO.

Artikel 4 Onrechtmatig gebruik

Wanneer de medewerker onjuiste gegevens verstrekt en/of onrechtmatig gebruik maakt van deze regeling, worden de kosten die de werkgever maakt met terugwerkende kracht op de medewerker verhaald.

Artikel 5 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling leidt tot een onbillijke situatie voor de betrokken medewerker, dan kan de werkgever in overleg met de betrokken medewerker in een voor de medewerker gunstige zin van deze regeling afwijken.

Artikel 6 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 7 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling flexibele arbeidsvoorwaarden BAR-organisatie" en treedt met terugwerkende kracht in werking met ingang van 1 januari 2014.

Aldus besloten in de vergadering van het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie d.d. 27 mei 2014.