

Het FLO-overgangsrecht

VERSIE 5



Het FLO-overgangsrecht

versie 5

Colofon

Deze publicatie is een uitgave van het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten. Het is de vierde versie van deze uitgave, de eerste versie uit mei 2010 is uitgebreid en op sommige punten verduidelijkt. Meer informatie van het College voor Arbeidszaken kunt u vinden op www.vng.nl > beleidsveld "Arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid". Daar vindt u ook een overzicht van de inhoudelijke wijzigingen die in deze versie zijn aangebracht ten opzichte van de eerste versie van dit naslagwerk.

Redactie

Drs. Judy Boere

Drs. Renate Kuijten

Mr. Eveline Vat

Ir. Rianne Becht

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Postbus 30435

2500 GK Den Haag

Informatiecentrum 070-3738020

E-mail: informatiecentrum@vng.nl

Vormgeving

Chris Koning (VNG)

Foto's

Ambulancezorg Nederland

NVBR

www.nationalebeeldbank.nl

Disclaimer

Dit naslagwerk is informatief van aard. Er kunnen geen rechten aan ontleend worden. Dat kan alleen aan de artikelen uit hoofdstuk 9a, 9b en 9e CAR zelf. Deze artikelen vindt u op www.car-uwo.nl, onder de knop "CAR-UWO integraal".

Juni 2013



Inhoudsopgave

Voorwoord	9
Leeswijzer bij versie 5	11
1 Inleiding	13
1.1 Redenen afschaffing FLO	13
1.1.1 Medische redenen	13
1.1.2 Maatschappelijke ontwikkelingen	14
1.1.3 Wijziging fiscale regels	14
1.1.4 Juridische houdbaarheid	14
1.2 De driedeling in het FLO-overgangsrecht	14
1.3 Gevolgen voor werkgever en medewerker	15
1.3.1 Gevolgen voor de werkgever	15
1.3.2 Gevolgen voor de medewerker	16
2 Kernbegrippen	17
2.1 Dienstjaren	17
2.2 Bezwarende functie	18
2.3 Bezoldiging	18
2.4 Oude FLO-functie	20
2.5 Oude FLO-leeftijd	20
2.6 Gedeeltelijk betaald verlof	20
2.7 Volledig buitengewoon verlof	21

3	Introductie overgangsrecht	23
3.1	Voor wie geldt het overgangsrecht?	23
3.2	Zes groepen overgangsgerechtigden	23
4	De medewerker in een bezwarende functie, geboren na 1949, met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer	25
4.1	Voorwaarden voor toepassing overgangrecht	26
4.1a	Medewerker met arbeidsongeschiktheidsuitkering bij eerste storting levensloop	26
4.2	De rechten	26
4.2.1	Vier keuzemogelijkheden op 55-jarige leeftijd	26
4.2.1.1	Keuze 1: Gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging	27
4.2.1.2	Keuze 2: 50% werken tegen 90% van de oude bezoldiging	30
4.2.1.3	Keuze 3: 100% doorwerken met een bonus van 20% van een jaarsalaris voor ieder jaar dat de medewerker heeft doorgewerkt	33
4.2.1.4	Keuze 4: Ontslag nemen, met een bonus van 100% van het jaarsalaris	36
4.2.1.5	Voorwaarden voor de verschillende keuzemogelijkheden	38
4.2.1.6	Duur van de verschillende keuzes	39
4.2.1.7	Wisselen tussen keuzes	39
4.2.1.8	Opschuiven van het keuzemoment	39
4.2.1.9	Ziek tijdens de keuzeperiode	41
4.2.2	Onbezoldigd volledig verlof vanaf 59-jarige leeftijd	41
4.2.2.1	Financiering periode onbezoldigd volledig verlof	41
4.2.2.2	Opgeschoven keuze	42
4.2.2.3	Ziektekosten	42
4.2.2.4	Vakantieopbouw	42
4.2.2.5	Ziek tijdens onbezoldigd volledig verlof	42
4.2.2.6	Ambtsjubileumgratificatie	42
4.2.2.7	Einde verlof	42
4.3	Oude FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar	43
4.4	Verrekening inkomsten	44
4.5	Samenvatting in schema	45
5	De medewerker in een bezwarende functie, geboren na 1949 met op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren	47
5.1	Voorwaarden voor toepassing overgangsrecht	48
5.1a	Medewerker met arbeidsongeschiktheidsuitkering bij eerste storting levensloop	48
5.2	De plichten en rechten	48
5.2.1	De tweede loopbaan	49
5.2.1.1	Rechten	49
5.2.1.2	Een baan gevonden	50
5.2.1.3	Salarisgarantie	50
5.2.2	Geen nieuwe baan: minder werken op 55-jarige leeftijd	51
5.2.2.1	Medische geschiktheid	52
5.2.2.2	Ziek tijdens minder werken	52
5.2.2.3	Periode van gedeeltelijk doorwerken	52
5.2.2.4	Opschuiven moment minder werken	52
5.2.2.5	Overige aspecten	54
5.2.3	Gedeeltelijk betaald verlof	55

5.2.3.1	Ziek tijdens periode van gedeeltelijk betaald verlof	56
5.2.3.2	Overige aspecten	56
5.2.4	Onbezoldigd volledig verlof op 59-jarige leeftijd	58
5.2.4.1	Financiering periode onbezoldigd volledig verlof	58
5.2.4.2	Minder werken, gedeeltelijk betaald verlof en onbezoldigd volledig verlof samen genomen	59
5.2.4.3	Minder werken is opgeschoven	59
5.2.4.4	Ziek tijdens onbezoldigd volledig verlof	59
5.2.4.5	Einde verlof	59
5.3	Oude FLO-leeftijd van 59 en 60 jaar	59
5.4	Verrekening inkomsten	61
5.5	Samenvatting in schema	62
6	Bruto-netto-verschil met oude FLO-regeling en tijdelijke compensatie (tot 2011)	65
7	De medewerker in een bezwarende functie geboren vóór 1950	67
7.1	Voorwaarden voor toepassing overgangsrecht	68
7.2	De medewerker met recht op FPU	68
7.2.1	Hoogte uitkering	68
7.2.2	Langer doorwerken in bezwarende functie	68
7.2.3	IZA-zorgverzekering (vervallen)	69
7.2.4	Loonheffingen	69
7.2.5	Pensioenopbouw	69
7.2.6	Verrekening inkomsten	70
7.2.7	Proportionele ambtsjubileumgratificatie	70
7.3	De medewerker zonder recht op FPU	70
8	De medewerker in een niet bezwarende functie	73
8.1	Voorwaarden voor toepassing overgangsrecht	74
8.2	Inhoud overgangsrecht	74
8.3	De medewerker geboren vóór 1950 die recht heeft op een FPU-uitkering	75
8.3.1	Eerste keuzemogelijkheid	75
8.3.2	Tweede keuzemogelijkheid	75
8.3.3	Verrekening inkomsten	76
8.3.4	IZA-zorgverzekering (vervallen)	76
8.3.5	Loonheffingen en de aanvulling op de FPU	76
8.4	De medewerker geboren na 1949	76
8.4.1	Inhoud overgangsrecht	76
8.4.2	Wat te doen met de werkgeversbijdrage?	77
8.4.3	Handreiking voor uitvoering	77
8.4.4	Geen toekomstige rechten	77
9	Bijzonderheden	79
9.1	De medewerker wordt ziek	80
9.1.1	Medewerker wordt ziek voor zijn 50e verjaardag	80
9.1.2	Medewerker wordt ziek tussen zijn 50 ^e en 55 ^e verjaardag	81
9.1.3	Medewerker wordt ziek tussen zijn 55 ^e en 59 ^e verjaardag	84
9.1.4	Medewerker wordt ziek vanaf zijn 59 ^e verjaardag	86
9.2	De medewerker krijgt een andere baan	86

9.2.1	Overstap van de ene naar de andere bezwarende functie	86
9.2.2	Overstap van een bezwarende naar een niet bezwarende oud FLO-functie	89
9.2.3	Overstap van een bezwarende functie naar een niet oud FLO-functie	89
9.3	Het brandweerkorps of de ambulancedienst gaat regionaliseren	90
10	Levensloop	93
10.1	Doeltegoed	94
10.2	Het LOGA-pad	95
10.3	Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance	96
10.4	Procedure deelname levensloop	97
10.5	Afwijken LOGA-pad	98
10.6	Maatwerkpercentage	99
10.7	Toepassen maatwerkpercentage	102
10.8	Praktische stortingsgegevens	103
10.9	Arbeidsongeschiktheid	103
10.10	Einde verstrekken werkgeversbijdragen en eindcontrole op 59 of 60 jaar	103
10.11	Afkoop werkgeversbijdragen levensloop bij ontslag	105
10.12	Beschikken over tegoed na ontslag	108
10.13	Wettelijke grenzen bij levensloop	108
10.13.1	210%-grens	108
10.13.2	12%-grens	108
10.13.3	Uitzondering	109
10.13.4	Pas op bij gedeeltelijk betaald verlof	109
10.14	Geen vakantiegeld, eindejaarsuitkering en pensioenopbouw over (afkoop van) werkgeversbijdragen levensloop	110
10.15	Opnemen tegoed uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance	110
10.15.1	Opname bij tussentijds verlof	110
10.15.2	Opname tijdens onbezoldigd volledig verlof	111
10.16	Pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof	114
10.17	Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en overlijden	114
10.17.1	Individuele overlijdensrisicodekking mogelijk	115
10.17.2	Procedure dekking voor restitutie bij overlijden	116
10.17.3	Ingangsdatum wijziging en daaraan gekoppelde actie voor de werkgever	117
10.18	Nevenwerkzaamheden tijdens onbezoldigd volledig verlof	118
10.19	De werkgeversbijdragen levensloop en loonheffingen	119
10.19.1	Loonheffingen bij sparen van levenslooptegoed op de levensloopverzekering	119
10.19.2	Loonheffingen bij sparen van netto spaarverzekeringstegoed	119
10.19.2.1	De schaduwmethodiek	120
10.19.2.2	De 100%-bijzonder-tariefmethode	121
10.19.3	Loonheffingen bij opname van levenslooptegoed uit de levensloopverzekering	122
10.19.4	Loonheffingen bij opname van netto spaarverzekeringstegoed	122
10.19.5	Overzicht van loonheffingen over de werkgeversbijdragen levensloop	122
10.20	Eindheffing verschuldigd?	122
10.21	Contactgegevens Loyalis	123

10a De medewerker in een bezwarende functie geboren na 1 januari 1949 met aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering bij verstrekken eerste werkgevers-bijdrage levensloop in december 2006	125
10a.1 Medewerker met arbeidsongeschiktheidsuitkering bij eerste storting levensloop	125
10a.2 De rechten	125
10a.2.1 Volledig buitengewoon verlof vanaf 59-jarige leeftijd	126
10a.2.1.1 Opgeschoven keuze /opgeschoven moment minder werken	127
10a.2.1.2 Ziektekosten	127
10a.2.1.3 Vakantieopbouw	127
10a.2.1.4 Ziek tijdens volledig buitengewoon verlof	127
10a.2.1.5 Ambtsjubileumgratificatie	127
10a.2.1.6 Einde verlof	127
10a.3 Oude FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar	127
10a.4 Verrekening inkomsten	128
10a.5 Samenvatting in schema	129
10a.6 Bijzonderheden	130
10a.6.1 De medewerker wordt ziek voor zijn 50e verjaardag	130
10a.6.2 De medewerker wordt ziek tussen zijn 50e en 55e verjaardag	130
10a.6.3 De medewerker wordt ziek tussen zijn 55e en 59e verjaardag	131
10a.6.4 Medewerker wordt ziek vanaf zijn 59e verjaardag	131
10a.7 De medewerker krijgt een andere baan	131
10a.7.1 Overstap van de ene naar de andere bezwarende functie	131
10a.7.2 Overstap van een bezwarende naar een niet-bezwarende oud FLO-functie	132
10a.7.3 Overstap van een bezwarende functie naar een niet oud FLO-functie	132
10a.8 Het brandweerkorps of de ambulancedienst gaat regionaliseren	132
 11 Inkoop extra pensioen	 135
11.1 Inleiding	135
11.1.1 Inkoop extra pensioen door twee partijen: ABP en werkgever	135
11.2 Hoofdlijnen van de afspraak inkoop extra pensioen	136
11.2.1 Automatisch ontslag op 62 jaar?	137
11.2.2 Uitbetaling pensioen door het ABP	137
11.2.3 Moment van storting	137
11.2.4 Hoogte van storting	138
11.2.5 Leeftijdsafhankelijke factor	138
11.2.6 Geen pensioengarantie, risico bij de medewerker	139
11.2.7 Uitvoering door werkgever	139
11.2.8 Niet ABP-dienstjaren	142
11.3 Uitzonderingen op standaard uitvoering	143
11.3.1 De medewerker heeft minder dan 20 dienstjaren op 53-jarige leeftijd	143
11.3.2 De medewerker gaat voor zijn 53e uit dienst zonder voortzetting FLO-overgangsrecht	145
11.3.3 De medewerker heeft te weinig fiscale ruimte voor de volledige storting in ABP Extra Pensioen	146
11.3.4 De medewerker stapt over van de ene naar de andere bezwarende oude FLO-functie binnen dezelfde beroepsgroep	146
11.3.4.1 Regionalisering leidt niet tot een eerdere storting in ABP Extra Pensioen	147
11.3.5 De medewerker heeft op het moment van storting een arbeidsongeschiktheidsuitkering	148
11.4 Eenmalige indicatie van het te storten bedrag	148

11.5	Informatie voor de medewerker	149
12	Eindheffing: kwalitatieve en kwantitatieve toets	151
12.1	Inleiding	151
12.2	Kwalitatieve toets	152
12.3	Kwantitatieve toets	152
12.3.1	Algemene beschrijving kwantitatieve toets	152
12.3.2	Kwantitatieve toets over eenmalige ontslaguitkeringen	153
13	Het FLO-overgangsrecht en de financiële gevolgen	157
13.1	Geen inzicht in netto inkomen	157
13.2	Financiële rechten en inhoudingen per fase	157
14	Bijlagen	163
A	Cao 2005-2007 en bijbehorende stukken	165
II	Aanvulling op de Cao 2005-2007	184
I	Onderhandelaarsakkoord 2005-2007	185
B	Chronologische ledenbrievenlijst	186
i.	Wijzigingsformulier voor het wijzigen van de levensloopverzekering of de netto spaarverzekering van Loyalis	187
ii.	Melding opnemen levenslooptegoeed van de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht	189
iii.	Opnameformulier Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance voor onbetaald volledig verlof van Loyalis	190
iv.	Opnameformulier Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance voor tussentijds opnemen van Loyalis	192
v.	Wijzigen of beëindigen deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht	194
vi.	Verklaring deelname Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance	196
vii.	Melding deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht	197
C	Modelformulieren levensloop	199
D	Modelformulieren inkoop extra pensioen	200
i	Voorbeeldbrief toestemming medewerker gegevensaanvraag bij het ABP door werkgever	201 201
ii	Inhoud voorbeeldbrief aan medewerker bij nabetaling door werkgever vanwege gebrek aan fiscale ruimte in ABP Extra Pensioen	202 202
iii.	Voorbeeldbrief voor medewerker over indicatie stortingsbedrag	203
E	Overzicht loonheffingen en eindheffing FLO-overgangsrecht	205
F	Overzicht loonheffingen en eindheffing over werkgeversbijdragen levensloop bij sparen en opnemen van levensloop	206



Voorwoord

Veel brandweer- en ambulancemedewerkers hadden tot 2006 recht op functioneel leeftijdontslag (FLO). Dit FLO is per 1 januari 2006 afgeschaft. Voor de medewerkers die onder de oude FLO-regeling vielen, is FLO-overgangsrecht afgesproken. Voor nieuwe medewerkers staat na 20 dienstjaren de tweede loopbaan centraal. Het afschaffen van het FLO was om meerdere redenen noodzakelijk. Zo werd het met de verdergaande vergrijzing niet langer acceptabel gevonden om met gemeenschapsgeld medewerkers ruim voor hun pensioen uit te laten treden terwijl ze nog heel goed in staat zijn nuttige en gewaardeerde arbeid te verrichten. Ook werd de FLO-regeling veel duurder door fiscale wetswijzigingen.

Het FLO-overgangsrecht is na een lang en moeizaam onderhandelingstraject tot stand gekomen. Het bleek niet eenvoudig om recht te doen aan de vele verschillende situaties. Het FLO-overgangsrecht dat per 1 januari 2006 is ingevoerd is, kent daarom meerdere keuzes en varianten. Verschillende medewerkers hebben verschillende rechten. Deze rechten bestaan uit meerdere onderdelen en binnen deze onderdelen hebben medewerkers vaak ook verschillende keuzes. Hierdoor is het FLO-overgangsrecht een complexe regeling.

Het College voor Arbeidszaken (CvA) wil met dit naslagwerk duidelijkheid verschaffen over deze complexe regeling. In dit naslagwerk vindt u een uitgebreide maar toegankelijke beschrijving van alle onderdelen van het FLO-overgangsrecht. Daarnaast zijn er veel voorbeelden waardoor de regels nog beter te begrijpen zijn. Het CvA verwacht dat u veel profijt van dit naslagwerk heeft bij het toepassen van het FLO-overgangsrecht.

- versie 5 (juni 2013)
Sietske Pijpstra, secretaris van het College voor Arbeidszaken
- versie 4 (juni 2012)
Sietske Pijpstra, secretaris van het College voor Arbeidszaken
- versie 2 (mei 2011)
Sietske Pijpstra, secretaris van het College voor Arbeidszaken
- versie 1 (mei 2010)
Hans Schirmbeck, secretaris van het College voor Arbeidszaken





Leeswijzer bij versie 5

Wijzigingen ten opzichte van versie 4

Voor u ligt de vijfde versie van het naslagwerk over het FLO-overgangsrecht. Ten opzichte van de vierde versie (juni 2012) is de gewijzigde fiscale behandeling van een aantal elementen van de regeling verwerkt. Tevens zijn er verbeteringen aangebracht naar aanleiding van vragen van gemeenten en Veiligheidsregio's.

Hieronder volgt een overzicht van de inhoudelijke wijzigingen. Eventuele redactionele wijzigingen worden hieronder niet weergegeven.

Door het hele handboek

Ontslag op 65 jaar is vervangen door ontslag op AOW-gerechtigde leeftijd

Paragraaf 4.2.1.1 onder kopjes fiscaal en eindheffing

Gewijzigd: fiscale behandeling

Paragraaf 4.2.1.2 onder kopje fiscaal

Gewijzigd: fiscale behandeling

Paragraaf 4.2.1.3 onder kopje fiscaal

Gewijzigd: fiscale behandeling

Paragraaf 4.2.1.4 onder kopje fiscaal

Gewijzigd: fiscale behandeling

Paragraaf 4.2.2.1 Voorbeeld

Eerste voorbeeld aangevuld

Paragraaf 5.2.2.5 onder kopje fiscaal

Gewijzigd: fiscale behandeling

Paragraaf 5.2.3.2 onder kopje fiscaal

Gewijzigd: fiscale behandeling

Hoofdstuk 6: Vervallen

Tijdelijke compensatie bruto-netto verschil met oude FLO-regeling

Paragraaf 7.2.3 IZA-zorgverzekering vervallen

Paragraaf 8.3.4

IZA-zorgverzekering vervallen

Paragraaf 9.1.2

Aanvulling in tweede opmerkingenblok

Paragraaf 10.1

Aanvulling in vierde opmerkingenblok

Paragraaf 10.1

Wijziging laatste opmerkingblok. Bij opschuiven van de ingangsdatum FLO-overgangsrecht blijft de einddatum van de polis ongewijzigd. Het tegoed wordt in het LOGA_uittreedfonds gestort. Er wordt geen beleggingsrisico meer gelopen.

Paragraaf 10.11

Aangevuld dat rendement ook meetelt voor het bereiken van het doeltegoed

Paragraaf 10.19.1

De inleg in levensloop is geen loon meer voor werknemersverzekeringen

Paragraaf 10.19.3

Bij opname van levensloop is wel premie werknemersverzekeringen verschuldigd

Paragraaf 13.2

Gewijzigd: fiscale behandeling periode gedeeltelijk betaald verlof

Wijzigingen in ZVW

Bijlagen E en F gewijzigd



1 Inleiding

Veel brandweer- en ambulancemedewerkers hadden tot 2006 recht op functioneel leeftijdontslag (FLO). Dit FLO is per 1 januari 2006 afgeschaft. Voor medewerkers die onder de FLO-regeling vielen, is FLO-overgangsrecht afgesproken.

Het oude FLO gaf brandweer- en ambulancemedewerkers recht op vervroegd uittreden op meestal 55-jarige leeftijd. De medewerker kreeg dan de eerste vijf jaar een FLO-uitkering van 80%. Als de medewerker 30 dienstjaren of meer had, was de uitkering zelfs iets hoger. De tweede vijf jaar was die uitkering 70%. Op 65 jarige leeftijd ging de medewerker met pensioen.

1.1 Redenen afschaffing FLO

Er waren in 2005 meerdere redenen om het FLO af te schaffen. Ten eerste paste de regeling niet meer in de opvattingen over hoe mensen op een gezonde manier hun werkende leven moeten doorbrengen. Door het FLO werd het moment waarop de medewerker stopte met werken niet ingegeven door individuele gezondheidsoverwegingen of keuze, maar vaak door het per se willen halen van de FLO-leeftijd. Een andere reden was dat het maatschappelijk als onwenselijk werd beschouwd om met gemeenschapsgeld medewerkers op relatief jonge leeftijd uit te laten treden terwijl ze nog heel goed in staat zijn nuttige en gewaardeerde arbeid te verrichten. Daarnaast werd de FLO-regeling veel duurder door fiscale wetwijzigingen, die vanwege dezelfde redenen zijn doorgevoerd. Ten slotte waren er juridische argumenten om het FLO af te schaffen. Hieronder zijn deze argumenten uitgewerkt.

1.1.1 Medische redenen

Het Coronel-instituut heeft in 2004 onderzoeken gedaan naar de belastbaarheid van brandweer- en ambulancepersoneel. Uit deze onderzoeken bleek dat bepaalde onderdelen van het werk voor sommige medewerkers al ruim vóór het 55e levensjaar ongezond zijn. Deze medewerkers zouden dus al eerder dan op hun 55e met dat werk moeten stoppen. Anderen kunnen wel doorgaan tot deze leeftijd, of

zelfs langer. Dit is zeker mogelijk als het werk wordt aangepast aan veranderende mogelijkheden van de medewerker. De oude FLO-regeling was een 'alles of niets'-regeling. De medewerker kreeg alleen een FLO-uitkering als hij tot zijn 55e doorwerkte in de FLO-functie. Dit had tot gevolg dat medewerkers vaak werk bleven doen waar ze eigenlijk niet meer toe in staat waren. Dat leverde gevaar op. Niet alleen voor henzelf maar ook voor degenen die ze moesten redden.

1.1.2 Maatschappelijke ontwikkelingen

Ook maatschappelijke ontwikkelingen waren een belangrijke reden om het FLO af te schaffen. Het draagvlak voor oudedagsvoorzieningen en sociale zekerheid nam af. Het werd niet meer als vanzelfsprekend gezien dan sommige mensen hard moeten blijven werken tot hun 65e terwijl anderen, zonder aantoonbare medische reden, al veel eerder van een goed pensioen konden genieten. Daarnaast zorgt de vergrijzing ervoor dat steeds meer mensen afhankelijk zijn van een pensioen. Om dit betaalbaar te houden moet iedereen in Nederland langer doorwerken. Ditzelfde geldt voor sociale zekerheid: vergrijzing zorgt ook voor een groter beroep op sociale zekerheid. De financiële last daarvan moet door de werkenden gedragen worden. Het oude FLO zorgde ervoor dat een grote groep medewerkers al op relatief jonge leeftijd uittrad. Alleen vanwege het bereiken van een bepaalde leeftijd, ongeacht de mate waarin deze medewerkers nog in staat waren binnen of buiten de organisatie te werken. Dat paste niet langer bij de maatschappelijke opvattingen en de betaalbaarheid.

1.1.3 Wijziging fiscale regels

De maatschappelijke ontwikkelingen en financiële argumenten hebben geresulteerd in wetwijzigingen. Vroeguittreedregelingen werden voor werkgevers onaantrekkelijk gemaakt. Om langer doorwerken te stimuleren heeft het kabinet per 1 januari 2006 de fiscale regels voor VUT- en prepensioenregelingen gewijzigd. Door deze wijziging is vervroegd uittreden voor werkgevers veel duurder geworden. Een FLO-uitkering is vanaf 2006 26% duurder geworden en vanaf 2011 zelfs 52% duurder. Daarnaast werd per 1 januari 2006 ook de FPU-regeling van het ABP afgeschaft. Deze regeling vormde de onderbouw van de FLO-uitkering. Het compenseren van deze wegvallen van deze onderbouw zou werkgevers veel geld extra kosten.

1.1.4 Juridische houdbaarheid

Een andere reden voor het afschaffen van het FLO was de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid. Deze wet verbiedt leeftijdsontslag, tenzij het ontslag is wegens het bereiken van de pensioenleeftijd. De wet maakt een uitzondering voor situaties waarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond bestaat. Diverse Coronel-onderzoeken toonden aan dat er geen wetenschappelijke onderbouwing was voor een algemene ontslagleeftijd voor brandweer- en ambulancemedewerkers. Er was dus geen objectieve rechtvaardiging meer voor het FLO waardoor het in strijd was met de gelijke behandelingswet.

1.2 De driedeling in het FLO-overgangsrecht

Voor de medewerker die op 31 december 2005 vooruitzicht had op FLO, is FLO-overgangsrecht afgesproken.

Het FLO-overgangsrecht kent voor de grootste groep medewerkers (medewerkers geboren na 1949 en op 31 december 2005 werkzaam in een bezwarende functie) drie elementen:

- keuzemogelijkheden, minder of niet werken in de eerste periode van het FLO-overgangsrecht,
- werkgeversbijdragen levensloop en
- inkoop van extra pensioen.

Waarom heeft het LOGA gekozen voor deze driedeling?

Zoals gezegd was één van de redenen om het FLO af te schaffen de wijziging van de fiscale regels rondom vroegpensioen. Het kabinet wilde met een wijziging van de fiscale wetgeving stimuleren dat medewerkers langer doorwerken. Het resultaat is dat werkgevers die medewerkers nog een uitkering zouden geven om vervroegd uit te treden, over die uitkering 52% (tot 2011 26%) aan fiscale boete betalen.

Bij het vormgeven van het FLO-overgangsrecht hebben werkgevers en bonden gebruik gemaakt van fiscaal gunstige regelingen die vervroegd uittreden nog mogelijk maken. Dit zijn de volgende mogelijkheden.

- Het benutten van de levensloopregeling. De medewerker kan maximaal 210% aan tegoed sparen waaruit hij drie jaar lang een uitkering kan genieten van 70% van zijn bezoldiging.
- Het benutten van de fiscale ruimte voor pensioen. Het ABP heeft berekend dat het benutten van deze ruimte leidt tot de mogelijkheid drie jaar eerder met pensioen te gaan tegen een vergelijkbaar pensioen als voorheen op 65 jaar.

In de onderhandelingen is er als het ware vanaf de leeftijd 65 jaar 'teruggeteld' om de brandweer- en ambulancemedewerker in het FLO-overgangsrecht toch eerder te kunnen laten uittreden. Met het gebruikmaken van bovenstaande twee regelingen kan de medewerker de laatste zes jaar van de oude FLO-periode overbruggen zonder dat de werkgever de fiscale boete betaalt.

Vervolgens heeft het LOGA overlegd hoe de eerste vier jaar van de oude FLO-periode ingevuld moet worden in het FLO-overgangsrecht. Daarbij is onderscheid gemaakt in

- de medewerker met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 en
- de medewerker met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006.

Zij kunnen afhankelijk van het aantal dienstjaren dat zij hadden op 1 januari 2006 in die eerste vier jaar minder werken of stoppen met werken.

In de volgende hoofdstukken is een uitgebreide maar toegankelijke beschrijving van alle onderdelen van het FLO-overgangsrecht te vinden. De genoemde driedeling komt daarbij in hoofdstukken 4 en 5 uitgebreid aan bod.

1.3 Gevolgen voor werkgever en medewerker

Bij het opstellen van het FLO-overgangsrecht hebben LOGA-partijen zich gerealiseerd dat het FLO-overgangsrecht gevolgen heeft voor de werkgever en de medewerker. Sommige daarvan zijn gunstig, andere zijn minder gunstig.

1.3.1 Gevolgen voor de werkgever

Het meest in het oog springende gevolg van het FLO-overgangsrecht voor de werkgever is dat over sommige onderdelen daarvan eindheffing moet worden betaald. De eindheffing was bij voortzetting van de oude FLO-regeling veel hoger geweest. Bijna alle uitkeringen onder de FLO-regeling zouden namelijk met eindheffing zijn belast.

Een ander positief in het oog springend gevolg is dat als de werkgever en de medewerker slagen in het tweede loopbaanbeleid, deze medewerker na herplaatsing niet meer onder het dure overgangsrecht valt. Daar tegenover staat uiteraard wel dat de werkgever (en de medewerker) tijd, geld en moeite moeten steken in het tweede loopbaanbeleid. Ook moet de werkgever de medewerker bij herplaatsing afkopen van de werkgeversbijdragen levensloop en inkoop extra pensioen naar rato van het aantal

bereikte dienstjaren betalen. Dit in tegenstelling tot de oude FLO-regeling, waarbij een medewerker die voor het bereiken van zijn oude FLO-leeftijd uit zijn functie vertrok al zijn rechten kwijt was.

De werkgeverskosten zijn onder het FLO-overgangsrecht niet zo eenduidig als onder de oude FLO-regeling. Veel kosten zijn namelijk afhankelijk van keuzes die de medewerker maakt. Om werkgevers te helpen zicht te krijgen op de hoogte van deze kosten en wanneer deze kosten gemaakt worden, heeft het CvA in opdracht van de NVBR een kostenmodel gemaakt. Hiermee kunnen werkgevers kostenberekeningen maken die gebaseerd zijn op het eigen personeelsbestand. Dit model is voor werkgevers beschikbaar via www.vng.nl.

1.3.2 Gevolgen voor de medewerker

Het meest in het oog springende gevolg is dat de medewerker in een bezwarende functie met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 langer moet doorwerken. Dat doorwerken is overigens wel in deeltijd (50% of 60%), waarvoor een relatief veel hogere bezoldiging wordt gegeven (90% of 95%). Daarbij bouwen de medewerkers met een bezwarende functie onder het FLO-overgangsrecht meer pensioen op dan onder de oude FLO-regeling.

De medewerker in een bezwarende functie, die op januari 2006 20 dienstjaren of meer had, kan een soortgelijke keuze maken als het recht onder de oude FLO-regeling: stoppen met werken tegen doorbetaling van 80% van zijn bezoldiging. De regelingen zijn niet helemaal gelijk, mede door hogere pensioenopbouw, waar ook de medewerker aan mee betaalt. Daar tegenover staat dat de medewerker nu keuzemogelijkheden heeft, die hij voorheen niet had. Zo heeft hij de keuze om (in deeltijd) te blijven werken, waarvoor hij een relatief veel hogere bezoldiging krijgt. Het is in eerste instantie aan de medewerker om de voor hem meest gunstige mogelijkheid te kiezen.

Een ander opvallend verschil met de oude FLO-regeling is dat in die regeling bij veel dienstjaren een FLO-uitkering van maximaal 85% kon worden genoten. Onder het FLO-overgangsrecht bestaat deze mogelijkheid niet meer. Wel kan een medewerker door in deeltijd te blijven werken een hoger inkomen krijgen (90% of 95%).

Voor de medewerker is lastig dat, anders dan onder de oude FLO-regeling, niet bij voorbaat vaststaat hoe hoog zijn inkomen zal zijn na het bereiken van de oude FLO-leeftijd. Dit is namelijk afhankelijk van de keuzes die hij zelf moet maken en het fiscale regime dat op die keuze van toepassing is. Dit naslagwerk geeft duidelijkheid over dat fiscale regime. Wat voor de medewerker de feitelijke netto-uitkomst is, is van geval tot geval verschillend. Dit naslagwerk kan daarop geen antwoord geven.

Voor de medewerkers die geboren zijn voor 1950 verandert er het minst. Zij kunnen gebruik maken van de FPU-regeling en krijgen een aanvulling van de werkgever die veel lijkt op de oude FLO-regeling.

Het meest in het oog springende positieve effect van het FLO-overgangsrecht is dat als de medewerker vertrekt uit zijn bezwarende oude FLO-functie hij geld van de werkgever mee krijgt. Hij krijgt dan namelijk een afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop en inkoop extra pensioen naar rato van het aantal bereikte dienstjaren. Dit in tegenstelling tot de oude FLO-regeling, waarbij een medewerker die voor het bereiken van zijn oude FLO-leeftijd uit zijn functie vertrok al zijn rechten kwijt was.



2 Kernbegrippen

In dit hoofdstuk is uitleg te vinden van een aantal kernbegrippen binnen het FLO-overgangsrecht. In de andere hoofdstukken van dit naslagwerk wordt veelvuldig gebruik gemaakt van deze kernbegrippen.

2.1 Dienstjaren

In de CAR is gedefinieerd wat moet worden verstaan onder dienstjaren voor brandweer- en ambulancepersoneel.

- Artikel 9b:2, onderdeel c, CAR** Voor brandweerpersoneel zijn dienstjaren
- de jaren in dienst van een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps,
 - de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag en
 - de jaren als vrijwilliger bij de brandweer, mits het om jaren gaat waarin men daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer. Bij twijfel over het aantal dienstjaren als vrijwilliger moet de medewerker aannemelijk maken hoeveel jaren en met welke intensiteit hij als vrijwilliger heeft gewerkt.
- Het begrip 'werkzaam bij' moet worden uitgelegd als 'in dienst van'.
- Artikel 9b:2, onderdeel d, CAR** Als dienstjaren bij een gemeentelijke ambulancedienst gelden
- de jaren werkzaam bij een gemeentelijke ambulancedienst,
 - de jaren werkzaam bij een ambulancedienst van een ziekenhuis of bij een ambulancedienst in de particuliere sector en
 - de jaren werkzaam als buschauffeur of trambestuurder bij het stadsvervoer, mits dit een functie was, die op dat moment recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.
- Het begrip 'werkzaam bij' moet worden uitgelegd als 'in dienst van'.

Jaren waarin de medewerker heeft gewerkt op basis van een oproepcontract bij één van de hiervoor genoemde werkgevers, tellen mee als dienstjaren. Voor de brandweer moet hierbij dezelfde redenering worden gehanteerd als die voor vrijwilligersjaren. Dus ook in de oproepjaren moet de medewerker daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk zijn ingezet. Voor de ambulancemedewerker moet het eveneens gaan om regelmatige werkzaamheden. Een jaar waarin een oproepkracht eenmaal per vier maanden een dag meewerkt, telt logischerwijs niet mee als dienstjaar. De werkgever heeft zelf bepaald wat in de lokale situatie regelmatig is.

Hieronder staat een opsomming van de belangrijkste gevolgen van de definitie die hierboven is gegeven:

- Jaren waarin de medewerker heeft gewerkt op basis van een uitzendcontract bij één van de werkgevers die hiervoor zijn genoemd, tellen niet mee als dienstjaar.
- Dienstjaren bij de brandweer van bijvoorbeeld Schiphol of defensie tellen niet mee.
- De medewerker hoeft sinds 31 december 2005 niet steeds dezelfde (bezwarende) functie te hebben om toch FLO-overgangsrecht te houden.
- Voor het berekenen van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006 is het niet van belang of de functie die de medewerker voor 1 januari 2006 had bezwarend was. De functie moest echter op 31 december 2005 wel recht geven op FLO.
- De dienstjaren vóór 1 januari 2006 hoeven niet aaneengesloten te zijn. Dienstjaren na 1 januari 2006 moeten wel aaneengesloten zijn. Al bij een onderbreking van een dag stopt het FLO-overgangsrecht.
- Jaren waarin de medewerker onbetaald verlof (bijvoorbeeld sabbatical) opneemt, gelden gewoon als volledig dienstjaar.
- Jaren waarin een medewerker in deeltijd werkt tellen mee als volledig dienstjaar.



Er vindt geen kruisbestuiving tussen ambulance- en brandweerjaren plaats. Dat betekent dat

- dienstjaren bij een ambulancedienst niet meetellen als dienstjaren voor de brandweered medewerker en
- dienstjaren bij de brandweer niet meetellen als dienstjaren voor de ambulancemedewerker.

Artikel 9b:2,
onderdeel b, CAR

2.2 Bezwarende functie

In de CAR is vastgelegd wat een bezwarende functie is. Dit is een functie 'met een hoge belasting door het frequent draaien van piket of het werken in roosterdiensten en deelname aan daaruit voortvloeiende werkzaamheden in de uitruk met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten.' De medewerker moet dus regelmatig piketdienst of roosterdienst hebben, hij moet regelmatig uitrukken en er moet daardoor een verhoogde kans op gezondheidsklachten zijn.

Artikel 9b:2,
onderdeel a, CAR

2.3 Bezoldiging

In de CAR is expliciet vastgelegd wat onder bezoldiging moet worden verstaan. Dit is de optelsom van:

- het salaris,
- de vakantietoelage,
- de eindejaarsuitkering,
- de functioneringstoelage,
- de waarnemingstoelage en
- de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de medewerker zijn toegekend. De werkgeversbijdrage levensloop die de medewerker als onderdeel van het FLO-overgangsrecht krijgt is geen onderdeel van de bezoldiging.

Deze bezoldiging wordt berekend over een periode van 12 maanden die onmiddellijk voorafgaat aan de maand volgend op die waarin de medewerker de oude FLO-leeftijd bereikt. Wanneer deze definitie in de tekst belangrijk is, wordt dit aangeduid met de term 'oude bezoldiging'.

- De bezoldiging wordt nadat de medewerker de oude FLO-leeftijd heeft bereikt, verhoogd met de structurele generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

- Overwerkvergoeding behoort niet tot de bezoldiging.

- Bij de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering gaat het om de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering die in de refertereperiode van 12 maanden is opgebouwd. Het gaat dus niet om het bedrag dat in mei en december is uitgekeerd.

- De bezoldiging van de medewerker die zijn keuze of het moment van 50% (60%) werken opschuift wordt gebaseerd op de 12 maanden voorafgaand aan de maand waarnaar de keuze opgeschoven is. Deze refertereperiode voor de bezoldiging schuift dus ook op.

Uitzondering hierop is de oude bezoldiging die bepalend is voor het doeltegoed van de levensloopuitkering. Deze is uiterlijk gebaseerd op de 12 maanden voorafgaand aan de eerste van de maand, volgend op die waarin de medewerker 59 jaar is geworden, of 60 jaar, voor de medewerker met een oude FLO-leeftijd van 60 jaar. Dit doeltegoed wordt daarna ook niet meer geïndexeerd met generieke salarisverhogingen in de gemeentelijke sector.

Voorbeeld vaststellen oude bezoldiging

Guido wordt op 19 december 2011 55 jaar. Op 1 januari 2011 bedraagt de bezoldiging van Guido € 3.500,-. Vanaf 1 juli 2011 is zijn bezoldiging gestegen naar € 3.600,-. Zijn oude bezoldiging is het gemiddelde over de 12 maanden voor 1 januari 2012 en bedraagt dus € 3.550,-.

Voorbeeld vaststellen oude bezoldiging bij opschuiven

Erol had op 1 januari 2006 21 dienstjaren. Hij had een oude FLO-leeftijd van 55 jaar. Erol wordt op 16 februari 2012 55 jaar. Hij kiest ervoor om zolang mogelijk door te werken. Hij krijgt 6 achtereenvolgende jaren toestemming om zijn keuze door te schuiven met één jaar tot 61 jaar. Zijn keuzeperiode start dus op 1 maart 2018. De oude bezoldiging van Erol is het gemiddelde over de 12 maanden voor 1 maart 2018.

De bezoldiging van Erol is op 1 maart 2017 € 3.500,-. Op 1 september 2017 is de bezoldiging gestegen naar € 3.600,-. De oude bezoldiging is dus € 3.550,-.

Vaststelling doeltegoed levensloop bij opschuiven

Het doeltegoed van Erol is 210% van de bezoldiging in de periode 1 maart 2015 tot 1 maart 2016. Hij bouwt dus levenslooptegoed op tot het moment dat hij 59 jaar wordt. Dat hij op dat moment nog geen gebruik maakt van dit levenslooptegoed, is daarbij niet van belang.

Deze term bezoldiging binnen het FLO-overgangsrecht is anders dan de term bezoldiging in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel, c CAR. Het is belangrijk dat de werkgever en de medewerker zich dat realiseren.

- De oude bezoldiging is niet per se een voltijdsbezoldiging. Deze oude bezoldiging is van de concrete feiten afhankelijk. Voor een medewerker die vóór zijn 55e 32 uur werkte is de oude bezoldiging de 32-urige bezoldiging. Voor een medewerker die vóór zijn 55e 36 uur werkte is de oude bezoldiging de 36-urige bezoldiging. Bij een 40-urige werkweek geldt hetzelfde principe.

! Als de medewerker in deze 12 maanden verlof opneemt en dat verlof heeft geleid tot een wijziging van de feitelijke
■ uitbetaling van de bezoldiging genoemd in artikel 3:1, tweede lid, onderdeel, c, werkt die wijziging door in de gemiddelde bezoldiging die de grondslag vormt voor de uitbetaling tijdens de periode na de leeftijd van 55 jaar. Dat betekent voor een medewerker met een oude FLO-leeftijd van 55 jaar dat bijvoorbeeld ouderschapsverlof of kortdu- rend zorgverlof gedurende de leeftijd van 54 tot 55 jaar gevolgen heeft voor de hele periode vanaf 55 jaar. Zijn oude bezoldiging is namelijk vanwege dat verlof lager dan wanneer hij dat verlof niet had genoten.

! Deelname aan het cafetariamodel in de 12 maanden voorafgaand aan de maand waarin de medewerker de oude
■ FLO-leeftijd bereikt heeft geen gevolgen voor de oude bezoldiging.

! Ziekte in de 12 maanden voorafgaand aan de maand waarin de medewerker de oude FLO-leeftijd bereikt heeft geen
■ gevolgen voor de oude bezoldiging.

Voorbeeld

Pieter werkt voltijds als brandweerman. Hij neemt vanaf zijn 54e gedurende 8 uur per week ouderschapsverlof op. Dit duurt een vol jaar. Gedurende een dag ouderschapsverlof krijgt hij 50% van zijn bezoldiging doorbetaald. De totale bezoldiging over de periode 54 tot 55 jaar bedraagt dus $28 \text{ uur} \times 100\% + 8 \text{ uur} \times 50\% = 90\%$ van zijn bezoldiging. Deze 90% van zijn bezoldiging is binnen het FLO-overgangsrecht de oude bezoldiging van Pieter. Het is de grondslag voor alle betalingen na de leeftijd van 55 jaar.

Als Pieter op de leeftijd van 55 jaar bijvoorbeeld kiest om 50% te blijven werken tegen 90% van de bezoldiging, ont- vangt hij dus 90% van zijn oude bezoldiging. Aangezien deze oude bezoldiging 90% was van zijn bezoldiging zonder ouderschapsverlof, ontvangt Pieter 81% van zijn oude bezoldiging.

2.4 Oude FLO-functie

Onder oude FLO-functie wordt verstaan een functie die op 31 december 2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag.

! Functies die de werkgever na 1 januari 2006 aan de organisatie toevoegt vallen nooit onder het FLO-overgangsrecht.
■ Deze functies bestonden namelijk op 31 december 2005 nog niet.

! Functies die bij regionalisering van de beroepsbrandweer ontstaan, vallen alleen onder het FLO-overgangsrecht wan-
■ neer deze functie op 31 december 2005 en voor de regionalisering onder de oude FLO-regeling vielen.

2.5 Oude FLO-leeftijd

In het naslagwerk wordt uitgegaan van de meest voorkomende oude FLO-leeftijd, namelijk de oude FLO-leeftijd van 55 jaar. Als een medewerker op 31 december 2005 FLO kreeg op latere leeftijd, te weten 56, 57, 58, 59 of 60 jaar, heeft dat gevolgen voor verschillende onderdelen van het FLO-over- gangsrecht.

Artikel 9b:4,
eerste lid, eerste
volzin, en artikel
9b:28 CAR

2.6 Gedeeltelijk betaald verlof

Voor de medewerker die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, is gedeeltelijk betaald verlof de periode waarin hij niet werkt tegen doorbetaling van 80% van zijn oude bezoldiging.

Voor de medewerker die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had, is het gedeeltelijk betaald verlof de periode waarin hij niet werkt tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de oude bezol- diging. Welk percentage voor de medewerker geldt, is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat hij op 1 januari 2006 had. Net als het moment waarop het gedeeltelijk betaald verlof ingaat.

artikel 9b:54, **2.7 Volledig buitengewoon verlof**

artikel 9b:65 CAR Volledig buitengewoon verlof is het verlof dat in de plaats komt van onbezoldigd volledig verlof voor de medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop (in december 2006) aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en die om die reden geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen.



3 Introductie overgangsrecht

Artikel 9b:1 CAR 3.1 Voor wie geldt het overgangsrecht?

In de Cao 2005-2007 is overgangsrecht afgesproken voor verschillende groepen medewerkers met een verschillende inhoud. Om onder het overgangsrecht te vallen, moet aan elk van de volgende voorwaarden worden voldaan.

- Op 31 december 2005 was de medewerker werkzaam bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of gemeentelijke ambulancedienst.
- Op 31 december 2005 had de medewerker een functie, die op 31 december 2005 recht gaf op FLO.
- Sinds 31 december 2005 heeft de medewerker onafgebroken een functie gehad die op 31 december 2005 recht gaf op FLO op de leeftijd van 55 jaar of ouder.

Wat het overgangsrecht in een individueel geval precies inhoudt, is vervolgens afhankelijk van:

- het aantal dienstjaren dat de medewerker op 1 januari 2006 had in een functie die recht gaf op functioneel leeftijdsontslag,
- het feit of de functie die de medewerker had bezwarend is en
- de geboortedatum van de medewerker: is de medewerker voor 1950 of na 1949 geboren?

Kijk in hoofdstuk 2 voor uitgebreide toelichting op de begrippen dienstjaren en bezwarendheid van een functie.

3.2 Zes groepen overgangsgerechtigden

Binnen de hiervoor genoemde voorwaarden zijn de volgende groepen te onderscheiden.

De medewerker in een bezwarende functie

1. geboren na 1949 met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer (hoofdstuk 4)
2. geboren na 1949 met op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren (hoofdstuk 5)

3. geboren voor 1950 met FPU (hoofdstuk 7)
4. geboren voor 1950 zonder FPU (hoofdstuk 7)

Binnen de eerste twee groepen wordt er onderscheid gemaakt tussen:

- a. medewerkers die in december 2006 de eerste werkgeversbijdrage levensloop hebben gehad
- b. medewerkers die in december 2006 in aanmerking kwamen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarom geen werkgeversbijdragen levensloop hebben gehad

In de hoofdstukken 4 en 5 wordt hier uitgebreid op ingegaan, alsmede in de hoofdstukken waar dit verder relevant is.

De medewerker in een niet bezwarende functie

5. geboren na 1949 met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer (hoofdstuk 8)
6. geboren voor 1950 met FPU (hoofdstuk 8)



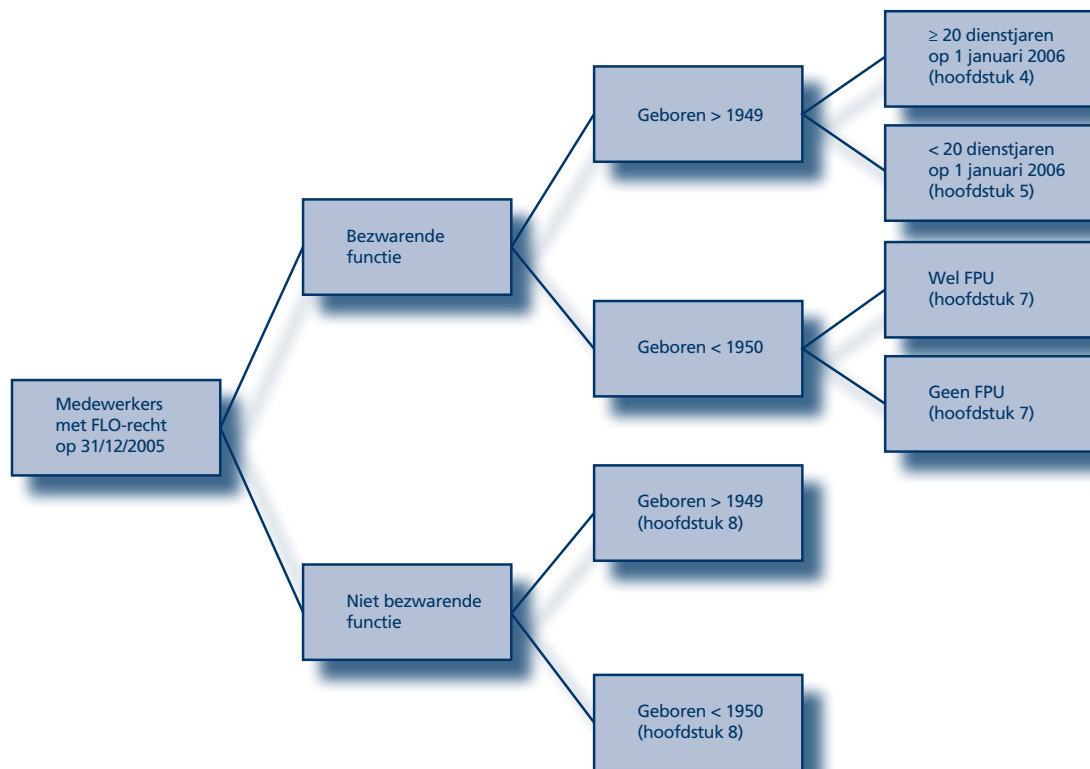
Deze limitatieve opsomming betekent dat er geen overgangsrecht is voor de medewerker

- een niet bezwarende functie had waaraan wel een FLO-leeftijd was verbonden, die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had, en
- een niet bezwarende functie had waaraan wel een FLO-leeftijd was verbonden, die geboren is voor 1950, maar die niet voldoet aan de voorwaarden voor een FPU-uitkering en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had.

Deze medewerker valt per 1 januari 2006 onder de reguliere rechtspositieregeling. Hij moet tot de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken.

In figuur 1 zijn de verschillende groepen in het FLO-overgangsrecht in een overzicht te vinden.

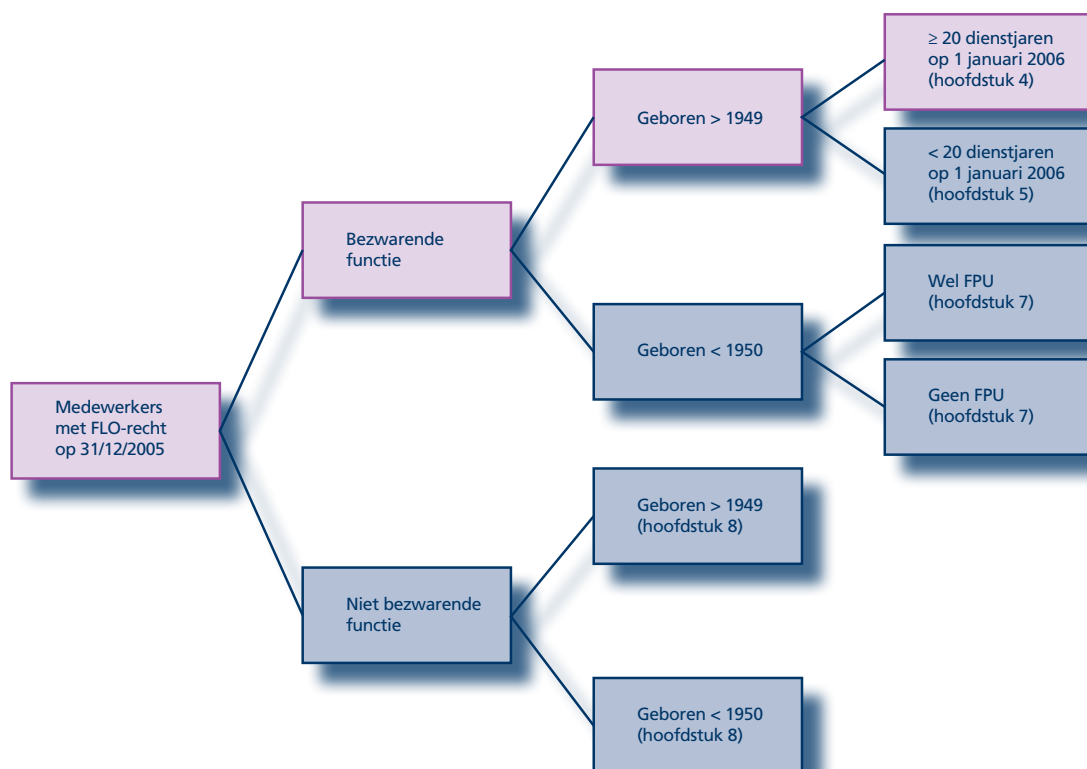
Figuur 1: Overzicht van de verschillende groepen binnen het FLO-overgangsrecht.



In de hoofdstukken 4, 5, 7 en 8 wordt het overgangsrecht voor de afzonderlijke groepen beschreven.



4 De medewerker in een bezwarende functie, geboren na 1949, met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer



Dit hoofdstuk gaat over paragraaf 2 en paragraaf 6 van hoofdstuk 9b CAR.

Paragraaf 2 is van toepassing op de medewerker die in december 2006 zijn eerste werkgeversbijdrage

levensloop heeft ontvangen. Paragraaf 6 is van toepassing op de medewerker die in december 2006 in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarom zijn werkgeversbijdragen levensloop niet heeft ontvangen

Artikel 9b:1 en
artikel 9b:3 CAR

4.1 Voorwaarden voor toepassing overgangrecht

Om onder het overgangsrecht te vallen van deze groep, moet de medewerker aan elk van de volgende zeven voorwaarden voldoen.

1. Hij moet op 31 december 2005 werkzaam zijn geweest bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst.
2. Hij moet op 31 december 2005 een functie hebben gehad die recht gaf op FLO.
3. Hij moet sinds 31 december 2005 onafgebroken een functie hebben gehad die op 31 december 2005 recht gaf op FLO.
4. Hij moet geboren zijn na 1949.
5. Hij moet op 1 januari 2006 een bezwarende functie hebben.
6. Hij moet bij het bereiken van de oude FLO-leeftijd een bezwarende functie hebben.
7. Hij moet op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer hebben.

Besluit

Besluit

De situatie op 1 januari 2006 is bepalend voor het antwoord op de vraag onder welke overgangsgroep een medewerker valt. Bij de telling op 1 januari 2006 gaat het om hele dienstjaren, dus 12 maanden. Dat betekent dat de medewerker die op 1 maart 1986 als brandweerman in dienst is getreden op 1 januari 2006 19 jaar en 10 maanden als dienstjaren heeft. Dit is minder dan 20 dienstjaren. Deze medewerker valt dus niet onder deze groep overgangsge-rechtigen. Hij valt onder de overgangsgroep 'minder dan 20 dienstjaren'.

4.1a Medewerker met arbeidsongeschiktheidsuitkering bij eerste storting levensloop

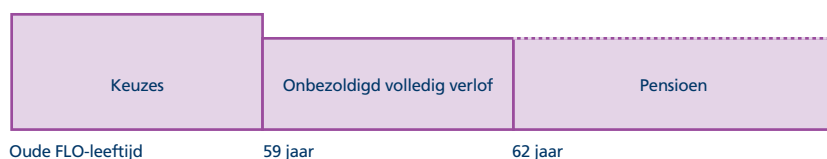
De medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft geen werkgeversbijdragen levensloop ontvangen. De aanspraken tot 59 jaar zijn gelijk aan hetgeen in dit hoofdstuk beschreven wordt. Ook de regels voor de inkoop van het extra pensioen zijn op hen van toepassing. Paragraaf 4.2.2 is op hen niet van toepassing. In plaats daarvan wordt in hoofdstuk 10a beschreven welke rechten deze medewerker heeft vanaf 59 jaar.

4.2 De rechten

Deze medewerker heeft de volgende rechten

- vier keuzemogelijkheden bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar (paragraaf 4.2.1),
- onbezoldigd volledig verlof bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar (paragraaf 4.2.2) dat is gefinancierd met werkgeversbijdragen levensloop (hoofdstuk 10)¹,
- inkoop extra pensioen (hoofdstuk 11).

Figuur 2



¹ Dit is niet van toepassing op de medewerkers die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop aanspraak hadden op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Op deze medewerkers is in plaats daarvan hoofdstuk 10a van toepassing.

Artikel 9b:4, **4.2.1 Vier keuzemogelijkheden op 55-jarige leeftijd**
eerste lid, CAR

Bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar heeft de medewerker de keuze uit vier mogelijkheden.

Elk van de keuzemogelijkheden heeft verschillende gevolgen voor de medewerker en de werkgever. Voor de werkgever gaat het vooral om fiscale gevolgen. Voor de medewerker gaat het bijvoorbeeld om:

- het aantal uren dat hij blijft werken,
- de bezoldiging die hij daarvoor krijgt,
- de belastingen die hierover geheven worden en
- de verlofopbouw.

De ene keuze is voor de werkgever financieel gunstiger dan de ander. Dit is vooral vanwege de eindheffing die aan werkgevers is opgelegd voor vroegpensioenregelingen. Ook voor de medewerker is de ene keuze gunstiger dan de andere, vooral gelet op de inkoop van extra pensioen door het ABP. Met uitzondering van de keuze voor gedeeltelijk betaald verlof heeft de werkgever op grond van dienstbelang de mogelijkheid een keuze van de medewerker af te wijzen.

In deze paragraaf worden per keuzemogelijkheid de belangrijkste gevolgen voor werkgever en medewerker uitgewerkt. Hierbij komen de meest relevante aspecten aan bod, waaronder verlofopbouw, fiscaliteiten, de ambtsjubileumgratificatie en de tegemoetkoming ziektekosten.

Om misverstanden te voorkomen is expliciet vastgelegd wat onder de bezoldiging moet worden verstaan. De definitie hiervan is beschreven in de paragraaf 2.3.

De medewerker heeft de volgende vier keuzemogelijkheden:

1. gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging,
2. 50% werken tegen doorbetaling van 90% van de oude bezoldiging,
3. 100% werken tegen doorbetaling van 100% van de oude bezoldiging en een bonus van 20% van het jaarsalaris of
4. ontslag met toekenning van een bonus van één jaarsalaris.

Nadat de keuze van de medewerker is ingegaan wordt de uitbetaling aan de medewerker verhoogd met de structurele generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

Alle keuzemogelijkheden gaan in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de medewerker de leeftijd bereikt, waarop hij onder het oude FLO-recht met FLO had gekund. Bij heel veel functies is dat bij 55 jaar. Maar soms gold een hogere leeftijd.

Artikel 9b:4, **4.2.1.1 Keuze 1: Gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging**
eerste lid, eerste volzin, CAR

De standaard keuze is dat de medewerker gedeeltelijk betaald verlof krijgt, tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging. Dit is de keuze die het meest vergelijkbaar is met de oude FLO-regeling. De medewerker heeft altijd recht op deze keuze.

Bruto-netto-traject

Hieronder wordt beschreven wat de gevolgen zijn van deze keuze voor het bruto-netto-traject van de medewerker en de loonkosten van de werkgever.

UREN WERKEN EN BEZOLDIGING

De medewerker hoeft in deze keuze niet meer te werken. De medewerker krijgt hiervoor 80% van zijn oude bezoldiging.

FISCAAL

Op grond van artikel 22a lid 4 van de Wet op de loonbelasting wordt de loondoorbetaling in de eerste 104 weken gezien als inkomen uit tegenwoordige arbeid. De loondoorbetaling in week 105 tot en met 208 wordt gezien als inkomen uit vroegere dienstbetrekking.

Op de loondoorbetaling uit tegenwoordige arbeid is de witte tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- de werkgeversheffing Zvw,
- loonbelasting,
- premies werknemersverzekeringen en
- premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel van toepassing is betekent ook dat de arbeidskorting mag worden toegepast.

Op de loondoorbetaling uit vroegere arbeid is de groene tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- loonbelasting,
- premies volksverzekeringen,
- op nettoloon wordt bijdrage Zvw ingehouden. Betrokkene heeft recht op tijdelijke heffingskorting Zvw.

Toepassing van de groene tabel betekent ook dat:

- de arbeidskorting niet mag worden toegepast,
- er geen premies werknemersverzekeringen worden ingehouden.

EINDHEFFING

Over de loondoorbetaling vindt eindheffing plaats, zowel over de periode die wordt beschouwd als tegenwoordige arbeid als de periode die wordt beschouwd als vroegere arbeid. Dit betekent dat de werkgever over deze loon- doorbetaling 52% (tot 2011 26%) extra belasting betaalt.

PENSIOENOPBOUW

Gedurende de periode van gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging wordt pensioen opgebouwd over de oude bezoldiging. Er wordt dus pensioen opgebouwd alsof de medewerker nog volledig werkt. In januari moet de werkgever de oude bezoldiging aan het ABP doorgeven.

PREMIEVERDELING PENSIOEN

De premie voor de pensioenopbouw komt voor 70% voor rekening van de werkgever en voor 30% voor rekening van de medewerker. Dit is gelijk aan de normale premieverdeling.

TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTEN

De werkgever betaalt aan de medewerker de tegemoetkoming ziektekosten. De hoogte hiervan is afhankelijk van de hoogte van de ontvangen bezoldiging en bedraagt € 168,- of € 296,- per jaar (bedragen 2009).

Overige zaken

Artikel 9b:6 CAR VERLOFOPBOUW

Omdat de medewerker niet meer werkt, bouwt hij geen verlof op.

Artikel 9b:9 CAR AMBTSJUBILEUMGRATIFICATIE

Vanaf het moment dat deze keuze ingaat, stopt de 'opbouw' van dienstjaren voor de ambtsjubileumgratificatie.

De medewerker heeft ook geen recht op een proportionele ambtsjubileumgratificatie.

De medewerker komt nadat zijn keuze is ingegaan dus niet meer in aanmerking voor een ambtsjubileumgratificatie.

Artikel 9b:7 CAR TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST, EINDEJAARSUITKERING EN VAKANTIETOELAGE

De toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage zijn onderdeel van de bezoldiging die de medewerker maandelijks krijgt uitbetaald. Hij krijgt in mei dus geen vakantiegeld uitbetaald en in december geen eindejaarsuitkering. Uiteraard kan de werkgever er wel voor kiezen om maandelijks een deel van de bezoldiging te reserveren voor vakantiegeld in mei en een eindejaarsuitkering in december.

Voorbeeld

De oude bezoldiging van Joep is opgebouwd uit:

- € 2.500,- salaris
- 5% van € 2.500,- eindejaarsuitkering. Dit is € 125,-.
- € 600,- toelagen
- € 8% van € 3.100,- (salaris en toelagen) vakantietoelage. Dit is € 248,-.

Zijn oude bezoldiging is in totaal dus € 3.473,- per maand. De werkgever kan Joep iedere maand € 3.473,- geven. Maar de werkgever kan ook maandelijks € 3.100,- geven en in mei € 2.976,- aan vakantietoelage en in december € 1.500,- aan eindejaarsuitkering geven.

AFREKENING VAKANTIETOELAGE EN EINDEJAARSUITKERING

Op het moment dat de keuze van de medewerker ingaat is er al een deel van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering gereserveerd. Die gereserveerde bedragen moeten worden uitbetaald.

Voorbeeld

Gül is op 21 juli 2010 55 jaar geworden. De bezoldiging in het refertejaar is vastgesteld op € 3.500,-. Dit is inclusief gereserveerde vakantietoelage en eindejaarsuitkering. De uit te betalen bezoldiging vanaf 1 augustus 2010 is gebaseerd op dit bedrag van € 3.500,-. De vakantietoelage en eindejaarsuitkering maken hier dus onderdeel van uit. In mei respectievelijk december na augustus 2010 wordt dus niet apart nog vakantietoelage en eindejaarsuitkering uitbetaald. De gereserveerde bedragen tot augustus 2010 moeten echter nog wel worden uitbetaald.

- Aan Gül is in mei de vakantietoelage uitbetaald van juni 2009 tot en met mei 2010. Over de maanden juni en juli 2010 heeft Gül nog vakantietoelage tegoed. Dat moet, in mei 2011, nog uitbetaald worden.
- Aan Gül is in december 2009 de eindejaarsuitkering uitbetaald over januari tot en met december 2009. Over de maanden januari tot en met juli 2010 heeft Gül nog eindejaarsuitkering tegoed. Dat moet, in december 2010, nog uitbetaald worden.

Voorbeeld

Edo is op 8 juni 2007 55 jaar geworden.

Hij kiest voor de optie gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van zijn oude bezoldiging. Op 1 juli 2007 is Edo 23 jaar en 10 maanden in overheidsdienst.

Per 1 juni 2008 was er een Cao-loonstijging van 2,2%. Hierna zijn er geen loonstijgingen meer geweest.

Op 1 juli 2006 bedraagt de bezoldiging (het salaris inclusief toelagen, vakantietoelage en eindejaarsuitkering) van Edo € 3.500,-. Op 1 januari 2007 is zijn bezoldiging gestegen naar € 3.600,-. Zijn oude bezoldiging is het gemiddelde over de 12 maanden voor 1 juli 2007 en bedraagt dus € 3.550,-.

Loondoorbetaling

De loondoorbetaling per 1 juli 2007 is 80% van € 3.550,-. Dit is € 2.840,-.

Vanwege de loonstijging van 2,2% per 1 juni 2008 bedraagt de loondoorbetaling per die datum € 2.902,48.

Pensioen

Vanwege de peildatumsystematiek bouwt Edo per 1 juli 2007 pensioen op over € 3.600,- (de bezoldiging per 1 januari 2007).

Per 1 januari 2008 bouwt Edo pensioen op over € 3.550,- (de bezoldiging op peildatum 1 januari 2008).

Per 1 januari 2009 bouwt Edo pensioen op over € 3.628,10 (€ 3.550,- + 2,2%)

Edo betaalt 30% van de pensioenpremie, de werkgever 70%.

Eindheffing

De werkgever betaalt tot 1 juni 2008 per maand $26\% \times € 2.840,- = € 738,49$ eindheffing.

De werkgever betaalt vanaf 1 juni 2008 tot 1 januari 2011 per maand $26\% \times € 2.902,48 = € 754,64$ eindheffing.

De werkgever betaalt vanaf 1 januari 2011 tot 1 juli 2011 per maand $52\% \times € 2.902,48 = € 1.509,29$ eindheffing.

Ambtsjubileum

Edo komt niet meer in aanmerking voor een (proportionele) ambtsjubileumgratificatie.

Edo gaat op 1 juli 2011 met onbezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:4,
eerste lid,
onderdeel b, CAR

4.2.1.2 Keuze 2: 50% werken tegen 90% van de oude bezoldiging

De medewerker kan ervoor kiezen om 50% door te werken in de eigen functie tegen 90% van de oude bezoldiging. Hierbij gaat het om 50% van het aantal uren dat de medewerker werkte volgens zijn aanstellingsomvang direct voorafgaand aan zijn keuze.



Met 'eigen functie' wordt bedoeld dat de medewerker 50% in zijn eigen of een andere bezwarende functie blijft werken. 50% werken in een niet-bezwarende functie valt niet onder deze keuze. In dat geval stopt het FLO-overgangsrecht.

Artikel 9b:4,
eerste lid, laatste
volzin, CAR

De medewerker in de ambulancesector

Vakbekwaamheidseisen kunnen reden zijn dat 50% werken voor de ambulancemedewerker niet mogelijk is. Om de vakbekwaamheid te behouden kan de werkgever namelijk bepalen dat de medewerker een minimum aantal uren, te weten 21,6 uur, moet werken. De werkgever moet overigens aantonen dat dit minimumaantal uren werken noodzakelijk is vanwege de vakbekwaamheidseisen. In dat geval gaat de ambulancemedewerker 60% van een voltijd dienstverband werken tegen doorbetaling van 95% van zijn oude bezoldiging. De medewerker die bij een ambulancedienst een aanstelling had van 32 uur, mag dus niet 60% hiervan (dat is 19,2 uur) gaan werken. Hij gaat 21,6 uur werken (= 60% van 36 uur).

Kan de werkgever dit niet aantonen, dan geldt ook voor de ambulancemedewerker dat hij 50% gaat werken tegen doorbetaling van 90% van zijn oude bezoldiging. Dit is 50% van de formele arbeidsduur van de medewerker.

Voorbeelden		
Als 50% werken wel mogelijk is		
<i>Dienstverband voor 55 jaar</i>	<i>Dienstverband vanaf 55 jaar</i>	<i>Bezoldiging vanaf 55 jaar</i>
Deeltijder 0,6 fte	deeltijder 0,6 fte	doorwerken met bonus 20%
Deeltijder 0,6 fte	deeltijder 0,3 fte	90% van bezoldiging van 0,6 fte
Deeltijder 0,7 fte	deeltijder 0,35 fte	90% van bezoldiging van 0,7 fte
Voltijder	deeltijder 0,5 fte	90% van bezoldiging van 1 fte
Als 50% werken wegens vakbekwaamheidseisen niet mogelijk is		
<i>Dienstverband vóór 55 jaar</i>	<i>Dienstverband vanaf 55 jaar</i>	<i>Bezoldiging vanaf 55 jaar</i>
Deeltijder 0,6 fte	deeltijder 0,6 fte	doorwerken met bonus 20%
Deeltijder 0,7 fte	deeltijder 0,6 fte	95% van bezoldiging van 0,7 fte
Voltijder	deeltijder 0,6 fte	95% van bezoldiging van 1 fte

Bruto-netto-traject

Hieronder wordt beschreven wat de gevolgen zijn van deze keuze voor het bruto-netto-traject van de medewerker en de loonkosten van de werkgever.

UREN WERKEN EN BEZOLDIGING

Hoeveel uur de medewerker na deze keuze werkt, is afhankelijk van zijn aanstellingsomvang, direct voorafgaand aan die keuze. De brandweermidewerker die 32 uur werkte, kan dus 16 uur gaan werken tegen 90% van zijn 32-urige bezoldiging. Dit is 90% van de oude bezoldiging.

Voor de ambulancemedewerker die kiest om 60% te gaan werken, is het feitelijk aantal uren dat hij gaat werken niet afhankelijk van het aantal uren dat hij eerder werkte. Deze ambulancemedewerker gaat namelijk 60% van een voltijdsdienstverband werken, tegen uitbetaling van 95% van de oude bezoldiging. De ambulancemedewerker die deze keuze maakt, gaat dus altijd 21,6 uur werken.

FISCAAL

Op deze loondoorbetaling is de witte tabel van toepassing. Dit is zo, omdat de loondoorbetaling gezien wordt als inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- werkgeversheffing Zvw,
- loonbelasting,
- premies werknemersverzekeringen en
- premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel van toepassing is betekent ook dat de arbeidskorting mag worden toegepast.

EINDHEFFING

Over de loondoorbetaling vindt geen eindheffing plaats. De werkgever hoeft over de loondoorbetaling dus geen extra belasting van 52% (tot 2011 26%) af te dragen aan de belastingdienst.

PENSIOENOPBOUW

Gedurende de periode dat de medewerker 50% (60%) werkt tegenover doorbetaling van 90% (95%) van de bezoldiging wordt pensioen opgebouwd over de oude bezoldiging. Er wordt dus pensioen opgebouwd alsof de medewerker nog volledig werkt. In januari moet de werkgever de oude bezoldiging aan het ABP doorgeven.

PREMIEVERDELING PENSIOEN

De premie voor de pensioenopbouw komt voor 70% voor rekening van de werkgever en voor 30% voor rekening van de medewerker. Dit is gelijk aan de normale premieverdeling.

TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTEN

De werkgever betaalt aan de medewerker de tegemoetkoming ziektekosten. De hoogte hiervan is afhankelijk van de hoogte van de ontvangen bezoldiging en bedraagt € 168,- of € 296,- per jaar (bedragen 2009).

Overige zaken

Artikel 9b:6 CAR VERLOFOPBOUW

Over het aantal uren dat de medewerker werkt, bouwt hij verlof op.

Artikel 9b:9 CAR AMBTSJUBILEUMGRATIFICATIE

De jaren dat de medewerker 50% (60%) werkt tellen volledig mee als dienstjaren voor de ambtsjubileumgratificatie. De gratificatie wordt gebaseerd op de bezoldiging die wordt uitbetaald over de maand waarin de medewerker 25 of 40 jaar in overheidsdienst is. Dit is dus de 90% of 95% (voor ambulance-personeel) bezoldiging.

Artikel 9b:7 CAR TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST, EINDEJAARSUITKERING EN VAKANTIETOELAGE

De toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage zijn onderdeel van de bezoldiging die de medewerker maandelijks krijgt uitbetaald. Hij krijgt in mei dus geen vakantiegeld uitbetaald en in december geen eindejaarsuitkering. Uiteraard kan de werkgever er wel voor kiezen om maandelijks een deel van de bezoldiging te reserveren voor vakantiegeld in mei en een eindejaarsuitkering in december.

Voorbeeld

De oude bezoldiging van Jan is opgebouwd uit:

- € 2.500,- salaris
- 5% van € 2.500,- eindejaarsuitkering. Dit is € 125,-.
- € 600,- toelagen
- € 8% van € 3.100,- (salaris en toelagen) vakantietoelage. Dit is € 248,-.

Zijn oude bezoldiging is in totaal dus € 3.473,- per maand. De werkgever kan Jan iedere maand € 3.473,- geven. Maar de werkgever kan ook maandelijks € 3.100,- geven en in mei € 2.976,- aan vakantietoelage en in december € 1.500,- aan eindejaarsuitkering geven.

De toelage onregelmatige dienst is niet meer afhankelijk van het feitelijk aantal onregelmatige diensten dat de medewerker draait. Het is dus belangrijk om de toedeling van onregelmatige diensten in overeenstemming te houden met het aantal uren dat de medewerker feitelijk werkt.

Voorbeeld

Op 1 januari 2010 wordt Adrie 55 jaar. Adrie werkte 36 uur. Vier uur hiervan was op onregelmatige tijden. Adrie maakt de keuze om per 1 februari 2010 50% te gaan werken. De werkgever zorgt ervoor dat Adrie vanaf 1 februari 2010 gemiddeld nog maximaal 2 van de 18 uur op onregelmatige tijden werkt.

Afrekening vakantietoelage en eindejaarsuitkering

Op het moment dat de keuze van de medewerker ingaat is er al een deel van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering gereserveerd. Die gereserveerde bedragen moeten worden uitbetaald.

Voorbeeld

Giel is op 21 juli 2010 55 jaar geworden. De bezoldiging in het refertear is vastgesteld op € 3.500,-. Dit is inclusief gereserveerde vakantietoelage en eindejaarsuitkering. De uit te betalen bezoldiging vanaf 1 augustus 2010 is gebaseerd op dit bedrag van € 3.500,-. De vakantietoelage en eindejaarsuitkering maken hier dus onderdeel van uit. In mei respectievelijk december na augustus 2010 wordt dus niet apart nog vakantietoelage en eindejaarsuitkering uitbetaald. De gereserveerde bedragen tot augustus 2010 moeten echter nog wel worden uitbetaald.

- Aan Giel is in mei de vakantietoelage uitbetaald van juni 2009 tot en met mei 2010. Over de maanden juni en juli 2010 heeft Giel nog vakantietoelage tegoed. Dat moet, in mei 2011, nog uitbetaald worden.
- Aan Giel is in december 2009 de eindejaarsuitkering uitbetaald over januari tot en met december 2009. Over de maanden januari tot en met juli 2010 heeft Giel nog eindejaarsuitkering tegoed. Dat moet, in december 2010, nog uitbetaald worden.

Voorbeeld

Ruben is op 14 juni 2007 55 jaar geworden.

Hij kiest voor de optie 50% werken tegen doorbetaling van 90% van zijn oude bezoldiging.

Op 1 juli 2007 is Ruben 23 jaar en 10 maanden in overheidsdienst.

Ruben had op 30 juni 2007 een aanstellingsomvang van 36 uur.

Per 1 juni 2008 was er een Cao-loonstijging van 2,2%. Hierna zijn er geen loonstijgingen meer geweest.

De bezoldiging van Ruben (het salaris inclusief toelagen, vakantietoelage en eindejaarsuitkering) bedroeg op 1 juli 2006 € 3.500,-. Op 1 januari 2007 is zijn bezoldiging gestegen naar € 3.600,-. Zijn oude bezoldiging is het gemiddelde over de 12 maanden voor 1 juli 2007 en bedraagt dus € 3.550,-.

Loondoorbetaling

De loondoorbetaling per 1 juli 2007 is 90% van € 3.550,-. Dit is € 3.195,-.

Vanwege de loonstijging van 2,2% per 1 juni 2008 bedraagt de loondoorbetaling per die datum € 3.265,29.

Pensioen

Vanwege de peildatumsystematiek bouwt Ruben per 1 juli 2007 pensioen op over € 3.600,- (de bezoldiging per 1 januari 2007).

Per 1 januari 2008 bouwt Ruben pensioen op over € 3.550,- (de oude bezoldiging op peildatum 1 januari 2008).

Per 1 januari 2009 bouwt Ruben pensioen op over € 3.628,10 (€ 3.550,- + 2,2%).

Ruben betaalt 30% van de pensioenpremie, de werkgever 70%.

Eindheffing

De werkgever betaalt geen eindheffing.

Vakantie

Ruben bouwt voor 50% vakantie op. Dit betekent dat hij 50% van 158,4 = 79,2 uur vakantie heeft.

Ambtsjubileum

Op 1 september 2008 is Ruben 25 jaar in overheidsdienst. Hij krijgt dan een gratificatie van 50% van de uitbetaalde bezoldiging van € 3.265,29. Dat is € 1.632,65.

Ruben krijgt op 1 juli 2011 onbezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:4, eerste lid, onderdeel a, CAR **4.2.1.3 Keuze 3: 100% doorwerken met een bonus van 20% van een jaarsalaris voor ieder jaar dat de medewerker heeft doorgewerkt**
De medewerker kan ervoor kiezen om 100% door te werken, waarbij hij per volledig jaar dat hij doorwerkt een bonus krijgt van 20% van zijn jaarsalaris.

De bonus

De bonus wordt per vol jaar uitbetaald en wordt dus niet berekend naar rato van de tijd dat de medewerker heeft doorgewerkt. Heeft de medewerker zes maanden doorgewerkt en maakt hij vervolgens een andere keuze (zie paragraaf 4.2.1.7), dan ontvangt hij dus geen bonus. De bonus wordt achteraf uitbetaald. De berekeningsbasis voor deze bonus is het jaarsalaris dat de medewerker in het jaar daarvoor kreeg.

Voorbeeld

Kees maakt op 1 maart 2007 gebruik van de mogelijkheid om 100% door te werken. Hij ontvangt dus in maart 2008 de bonus voor het voorgaande jaar. De bezoldiging van Kees (het salaris inclusief toelagen, vakantietoelage en eindejaarsuitkering) bedroeg op 1 maart 2007 € 3.500,-. Hiervan is € 3.000,- salaris. Op 1 september 2007 is zijn bezoldiging gestegen naar € 3.600,-. Hiervan is € 3.050,- salaris. Zijn salaris over de periode van 1 maart 2007 tot 1 maart 2008 is $6 \times € 3.000,- + 6 \times € 3.050,-$. Dit is € 36.300,-. De bonus is 20% hiervan. Dat is € 7.260,-.

Bruto-netto-traject

Hieronder wordt beschreven wat de gevolgen zijn van deze keuze voor het bruto-netto-traject van de medewerker en de loonkosten van de werkgever.

UREN WERKEN EN BEZOLDIGING

De medewerker blijft het aantal uren van zijn aanstellingsomvang voorafgaand aan deze keuze werken. De medewerker die 32 uur werkte, blijft dus 32 uur werken. De bezoldiging die hij ontvangt is de bezoldiging die hij gemiddeld verdiende in het jaar direct voorafgaand aan deze keuze (de oude bezoldiging). Daarnaast ontvangt hij per gewerkt jaar een bonus van 20% van het jaarsalaris dat hij in dat jaar verdiende.

FISCAAL

Op zowel de loondoorbetaling als de bonus is de witte tabel van toepassing. Dit is zo omdat de bezoldiging en de bonus gezien worden als inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- de werkgeversheffing Zvw,
- loonbelasting,
- premies werknemersverzekeringen en
- premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel wordt toegepast, betekent ook dat de arbeidskorting mag worden toegepast.

EINDHEFFING

De werkgever hoeft over de loondoorbetaling *geen* eindheffing te betalen.

De werkgever hoeft over de bonus *geen* eindheffing te betalen.

PENSIOENOPBOUW

De medewerker bouwt pensioen op over 100% van de oude bezoldiging. In januari moet de werkgever dus de oude bezoldiging aan het ABP doorgeven.

Artikel 9b:5 CAR De bonus van 20% is niet pensioengevend.

PREMIEVERDELING PENSIOEN

De premie voor de pensioenopbouw komt voor 70% voor rekening van de werkgever en voor 30% voor rekening van de medewerker. Dit is gelijk aan de normale premieverdeling.

TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTEN

De werkgever betaalt aan de medewerker de tegemoetkoming ziektekosten. De hoogte hiervan is afhankelijk van de hoogte van de ontvangen bezoldiging en bedraagt € 168,- of € 296,- per jaar (bedragen 2009).

Overige zaken

Artikel 9b:6 CAR VERLOFOPBOUW

Over het aantal uren dat de medewerker werkt, bouwt hij verlof op.

Artikel 9b:9 CAR AMBTSJUBILEUMGRATIFICATIE

De jaren die de medewerker 100% (gelijk aan de aanstellingsomvang voorafgaand aan deze keuze) werkt, tellen volledig mee als dienstjaren voor de ambtsjubileumgratificatie. De gratificatie wordt gebaseerd op de bezoldiging die wordt uitbetaald over de maand waarin de medewerker 25 of 40 jaar in overheidsdienst is. De uit te betalen bonus is niet mede bepalend voor de hoogte van de gratificatie. De bonus hoort namelijk niet tot de bezoldiging.

Artikel 9b:7 CAR TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST, EINDEJAARSUITKERING EN VAKANTIETOELAGE

De toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage zijn onderdeel van de bezoldiging die de medewerker maandelijks krijgt uitbetaald. Hij krijgt in mei dus geen vakantiegeld uitbetaald en in december geen eindejaarsuitkering. Uiteraard kan de werkgever er wel voor kiezen om maandelijks een deel van de bezoldiging te reserveren voor vakantiegeld in mei en een eindejaarsuitkering in december.

Voorbeeld

De oude bezoldiging van Maarten is opgebouwd uit:

- € 2.500,- salaris
- 5% van € 2.500,- eindejaarsuitkering. Dit is € 125,-.
- € 600,- toelagen
- € 8% van € 3.100,- (salaris en toelagen) vakantietoelage. Dit is € 248,-.

Zijn oude bezoldiging is in totaal dus € 3.473,- per maand. De werkgever kan Maarten iedere maand € 3.473,- geven. Maar de werkgever kan ook maandelijks € 3.100,- geven en in mei € 2.976,- aan vakantietoelage en in december € 1.500,- aan eindejaarsuitkering geven.

De toelage onregelmatige dienst is niet meer afhankelijk van het feitelijke aantal onregelmatige diensten dat de medewerker draait. Het is dus belangrijk om de toedeling van onregelmatige diensten in overeenstemming te houden met de toedeling in het jaar voorafgaand aan deze keuze.

Over de *bonus* wordt geen vakantiegeld en eindejaarsuitkering betaald.

Afrekening vakantietoelage en eindejaarsuitkering

Op het moment dat de keuze van de medewerker ingaat is er al een deel van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering gereserveerd. Die gereserveerde bedragen moeten worden uitbetaald.

Voorbeeld

Astrid is op 21 juli 2010 55 jaar geworden. De bezoldiging in het refertejaar is vastgesteld op € 3.500,-. Dit is inclusief gereserveerde vakantietoelage en eindejaarsuitkering. De uit te betalen bezoldiging vanaf 1 augustus 2010 is gebaseerd op dit bedrag van € 3.500,-. De vakantietoelage en eindejaarsuitkering maken hier dus onderdeel van uit. In mei respectievelijk december na augustus 2010 wordt dus niet apart nog vakantietoelage en eindejaarsuitkering uitbetaald. De gereserveerde bedragen tot augustus 2010 moeten echter nog wel worden uitbetaald.

- Aan Astrid is in mei de vakantietoelage uitbetaald van juni 2009 tot en met mei 2010. Over de maanden juni en juli 2010 heeft Astrid nog vakantietoelage tegoed. Dat moet, in mei 2011, nog uitbetaald worden.
- Aan Astrid is in december 2009 de eindejaarsuitkering uitbetaald over januari tot en met december 2009. Over de maanden januari tot en met juli 2010 heeft Astrid nog eindejaarsuitkering tegoed. Dat moet, in december 2010, nog uitbetaald worden.

Voorbeeld

Jeroen is op 25 juni 2007 55 jaar geworden.

Hij kiest voor de optie doorwerken tegen uitbetaling van een bonus van 20% per doorgewerkt jaar.

Op 1 juli 2007 is Jeroen 23 jaar en 10 maanden in overheidsdienst.

Jeroen had op 30 juni 2007 een aanstellingsomvang van 36 uur.

Per 1 juni 2008 was er een Cao-loonstijging van 2,2%. Daarna zijn er geen loonstijgingen meer geweest.

De bezoldiging van Jeroen (het salaris inclusief toelagen, vakantietoelage en eindejaarsuitkering) bedroeg op 1 juli 2006 € 3.500,-. Op 1 januari 2007 is zijn bezoldiging gestegen naar € 3.600,-. Zijn oude bezoldiging is het gemiddelde over de 12 maanden voor 1 juli 2007 en bedraagt dus € 3.550,-. Hiervan is € 2.975,= salaris.

Loondoorbetaling

De loondoorbetaling per 1 juli 2007 is € 3.550,-.

Vanwege de loonstijging van 2,2% per 1 juni 2008 bedraagt de oude bezoldiging inclusief loonstijging per die datum € 3.628,10. Hiervan is € 3.040,45 salaris.

Bonus

Jeroen ontvangt in juli per doorgewerkt jaar een bonus van 20% van (11 x € 2.975,= en 1 x € 3.040,45). Dit is € 7.153,09.

In juli 2009, juli 2010 en juli 2011 ontvangt Jeroen een bonus van 20% van (12 x € 3.040,45). Dit is € 7.297,08.

Pensioen

Vanwege de peildatumsystematiek bouwt Jeroen per 1 juli 2007 pensioen op over € 3.600,- (de bezoldiging per 1 januari 2007).

Per 1 januari 2008 bouwt Jeroen pensioen op over € 3.550,- (de oude bezoldiging op peildatum 1 januari 2008).

Per 1 januari 2009 bouwt Jeroen pensioen op over € 3.628,10 (€ 3.550,- + 2,2%).

De bonus is niet pensioengevend.

Jeroen betaalt 30% van de pensioenpremie, de werkgever 70%.

Eindheffing

De werkgever betaalt geen eindheffing.

Vakantie

Jeroen bouwt volledig vakantie op. Dit betekent dat hij 158,4 uur vakantie heeft.

Ambtsjubileum

Op 1 september 2008 is Jeroen 25 jaar in overheidsdienst. Hij krijgt dan een gratificatie van 50% van € 3.628,10. Dat is € 1.814,05.

Op 1 juli 2011 gaat Jeroen met onbezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:4, 4.2.1.4 Keuze 4: Ontslag nemen, met een bonus van 100% van het jaarsalaris

eerste lid, De medewerker kan ook ontslag nemen, waarbij een bonus wordt gegeven van 100% van het voor de medewerker geldende jaarsalaris.

De bonus wordt berekend over het jaarsalaris van de medewerker. Dit is 12 maal het schaalbedrag van de functieschaal die voor de medewerker geldt. Onder meer vakantietoelage, eindejaarsuitkeringen en toelagen worden daarin dus niet meegenomen.

Omdat er ontslag plaatsvindt is, koopt de werkgever de werkgeversbijdragen levensloop direct voorafgaand aan dat ontslag af (zie paragraaf 10.11).

Er vindt geen inkoop plaats van extra pensioen door het ABP. Voor die inkoop moet de medewerker namelijk direct voorafgaand aan pensioneren een dienstverband hebben bij een overheidswerkgever.

Bruto-netto-traject

Hieronder wordt beschreven wat de gevolgen zijn van deze keuze voor het bruto-netto-traject van de medewerker en de loonkosten van de werkgever.

UREN WERKEN EN BEZOLDIGING

De medewerker krijgt ontslag op eigen verzoek. Dit is ontslag op grond van artikel 8:1 CAR. Bij ontslag krijgt de medewerker een bonus van 100% van het salaris in het jaar voorafgaand aan deze keuze.

FISCAAL

Zoals gebruikelijk is bij ontslag, moet een eindafrekening plaatsvinden. Dit kan resulteren in uitbetaling van bijvoorbeeld niet genoten vakantiedagen, opgebouwde vakantietoelage en opgebouwde eindejaarsuitkering.

Op de bonus is de groene tabel van toepassing. Dit is zo omdat de bonus gezien wordt als inkomen uit vroegere dienstbetrekking. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- loonbelasting,
- premies volksverzekeringen en
- op nettoloon wordt bijdrage Zvw ingehouden. Betrokkene heeft recht op tijdelijke heffingskorting Zvw.

Dat de groene tabel van toepassing is, betekent dat over de bonus

- de arbeidskorting niet mag worden toegepast,
- geen premies werknemersverzekeringen worden ingehouden.

EINDHEFFING

Of de werkgever eindheffing moet betalen, is afhankelijk van de kwantitatieve toets. De kwantitatieve toets houdt in dit geval in dat de werkgever moet berekenen of de medewerker vanaf het moment dat de bonus wordt uitgekeerd tot aan de leeftijd van 60 jaar in een inkomen kan voorzien van 70% van zijn laatste bezoldiging. Voor deze kwantitatieve toets tellen toekomstige uitkeringen die gefinancierd zijn met werkgeversbijdragen levensloop (zowel levensloop- als netto spaarverzekeringsuitkeringen) ook mee (zie paragraaf 12.3.2).

De berekening van deze kwantitatieve toets is zeer ingewikkeld. Veel werkgevers zullen die dan ook uitbesteden.

PENSIOENOPBOUW

De pensioenopbouw eindigt op het moment van ontslag.

Artikel 9b:5 CAR De bonus is *niet* pensioengevend.

Overige zaken

AMBTJUBILEUMGRATIFICATIE

Er is *geen* recht op een proportionele ambtsjubileumgratificatie. Er is namelijk sprake van ontslag op eigen verzoek. Dit is geen grond voor een proportionele ambtsjubileumgratificatie.

Voorbeeld

Guus is op 30 juni 2007 55 jaar geworden.

Hij kiest voor de optie ontslag tegen uitbetaling van een bonus van 100% van zijn jaarsalaris.

Het salaris van Guus is sinds 1 juli 2006 € 3.027,-.

Bonus

De bonus bij ontslag is 12 x € 3.027,-. Dit is € 36.324,-.

Pensioen

De bonus is niet pensioengevend.

Eindheffing

Of de werkgever eindheffing moet afgedragen is afhankelijk van de uitkomst van de kwantitatieve toets.

Ambtsjubileum

Guus komt niet in aanmerking voor een (proportionele) ambtsjubileumgratificatie.

Afrekening vakantietoelage en eindejaarsuitkering

Op het moment dat de medewerker ontslag krijgt is er al een deel van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering gereserveerd. Die gereserveerde bedragen moeten worden uitbetaald.

4.2.1.5 Voorwaarden voor de verschillende keuzemogelijkheden

Artikel 9b:4, tweede lid, CAR De medewerker geeft zes maanden voordat hij 55 jaar wordt aan de werkgever aan welke keuze hij maakt.

Besluit

Voor de standaardkeuze voor gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging gelden geen voorwaarden.

Voor de keuze voor ontslag met een bonus van 100% van het jaarsalaris geldt de voorwaarde dat deze keuze niet in strijd mag zijn met het dienstbelang.

Voor de keuze om

- 50% (60%) door te werken tegen 90% (95%) van de oude bezoldiging of
- 100% door te werken tegen 100% van de oude bezoldiging met een bonus van 20% van het jaarsalaris

Besluit moet de medewerker aan twee voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden zijn

- medische geschiktheid en
- de keuze mag niet in strijd zijn met het dienstbelang.

Artikel 9b:4, vierde lid, CAR

Medische geschiktheid

De medewerker moet medisch geschikt zijn om 50% (60%) of 100% te kunnen doorwerken. Deze medische geschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts als uit het preventief periodiek medisch onderzoek (het PPMO: dit geldt voor de brandweermidewerker) of de periodiek arbeidsgeneeskundige monitor (de PAM: deze geldt voor de ambulancemedewerker). De arbo-arts kan op grond van hoofdstuk 7 CAR door de werkgever worden ingeschakeld als die betwijfelt of de medewerker medisch gezien in staat is om nog door te werken in zijn bezwarende functie. De PPMO/PAM wijst uit of – op termijn – problemen verwacht worden op medisch en psychisch vlak. Als uit een eerdere PPMO/PAM bijvoorbeeld is gebleken dat het voor de medewerker op korte termijn moeilijker wordt om het persluchtmasker te dragen, is doorwerken in zijn bezwarende functie niet logisch. Dan kan de werkgever een keuze van de medewerker om (deels) door te werken afwijzen.

Als een medewerker ziek wordt, kan het zijn dat de door hem gemaakte keuze niet meer mogelijk is. Hij stroomt dan in in de keuze die nog wel mogelijk is. Een medewerker die bijvoorbeeld heeft gekozen om volledig door te werken met een bonus per doorgewerkt jaar, gaat vanwege ziekte terug naar de optie 50% (60%) werken tegen 90% (95%) van de oude bezoldiging. Als dat gezien de ziekte ook niet meer mogelijk is, gaat hij over naar de keuze van gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging of ontslag met uitbetaling van een deel van de bonus van een jaarsalaris.

Artikel 9b:4, **Dienstbelang**

vijfde lid, CAR De werkgever kan een verzoek om 50% (60%) of 100% door te werken op grond van het dienstbelang afwijzen. Ook de keuze voor ontslag tegen uitbetaling van een bonus kan wegens dienstbelang worden afgewezen.

Besluit

4.2.1.6 Duur van de verschillende keuzes

Voor de medewerker die een functie uitoefent die op 31 december 2005 recht gaf op FLO op de leeftijd van 55 jaar, gelden de gemaakte keuzes (met uitzondering van ontslag) tot het moment dat de medewerker 59 jaar wordt, dus voor vier jaar. Had de medewerker een hogere oude FLO-leeftijd, dan gelden de gemaakte keuzes korter dan vier jaar. Dit is:

- drie jaar bij een oude FLO-leeftijd van 56 jaar,
- twee jaar bij een oude FLO-leeftijd van 57 jaar en
- een jaar bij een oude FLO-leeftijd van 58 jaar.

Voorbeeld

Marieke heeft een functie die op 31 december 2005 recht gaf op FLO op de leeftijd van 56 jaar. Zij maakt een half jaar voorafgaand aan haar 56e verjaardag de keuze om vanaf de maand volgend op die waarin ze 56 jaar wordt 50% door te werken tegen betaling van 90% van haar oude bezoldiging. Na drie jaar, dat is vanaf de maand volgend op die waarin zij 59 jaar wordt, krijgt Marieke onbezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:4, **4.2.1.7 Wisselen tussen keuzes**

zevende lid, CAR De medewerker die een keuze heeft gemaakt, kan de werkgever toestemming vragen om deze keuze te herzien. Wisselen van keuze is alleen mogelijk als de medewerker minder gaat werken dan in zijn oorspronkelijke keuze. Het is dus niet mogelijk dat de medewerker eerst kiest voor de standaard (dat is gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging) en een jaar later aangeeft dat hij 50% (60%) wil gaan werken.

Besluit De werkgever bepaalt op grond van het dienstbelang en de medische geschiktheid of hij het herziene verzoek inwilligt.

Wanneer de medewerker alsnog voor ontslag kiest met toekenning van de bonus van een jaarsalaris, wordt de bonus bij ontslag berekend naar rato van de tijd die resteert tot de 59-jarige leeftijd. Een medewerker die na één jaar doorwerken tegen de bonus van 20% kiest voor ontslag, ontvangt nog maar $\frac{1}{4}$ van de bonus van het jaarsalaris. Een reden kan zijn dat een medewerker een eigen bedrijf wil opzetten en hiervoor een startkapitaal nodig heeft.

Artikel 9b:4, vijfde **4.2.1.8 Opschuiven van het keuzemoment**

en zesde lid, CAR De medewerker kan er ook voor kiezen om het moment waarop hij zijn keuze moet maken, op te schuiven. Dit opschuiven kan telkens met de periode van één jaar. De medewerker moet dit zes maanden voordat hij de oude FLO-leeftijd bereikt, aan de werkgever bekend maken.

Besluit

De medewerker moet medisch geschikt zijn om langer volledig in zijn bezwarende functie door te wer-

ken. Wordt de medewerker ziek tijdens de periode waarmee hij het onbezoldigd volledig verlof heeft opgeschoven, dan gaat het FLO-overgangsrecht in. In hoofdstuk 9 staat hoe hier mee moet worden omgegaan.

Besluit De werkgever kan een verzoek om het keuzemoment op te schuiven wegens dienstbelang afwijzen.

Het gevolg van het opschuiven van het keuzemoment is dat het hele pakket van FLO-overgangsrecht opschuift. Zowel het keuzemoment schuift dus op, maar ook het onbezoldigd volledig. Het opschuiven is dus wezenlijk anders dan het maken van de keuze om volledig door te werken.

Bij het opschuiven van de keuze blijft de keuze die de medewerker later maakt dus ook vier jaar gelden. Die vier jaar wordt alleen korter, wanneer de medewerker een functie heeft die op 31 december 2005 recht gaf op FLO-ontslag op de leeftijd van 56 jaar of ouder.

De medewerker die zijn keuze opschuift en later kiest voor ontslag met de bonus van een jaarsalaris, krijgt dus de volledige bonus, zij het op een later moment.



Gevolg van het opschuiven is dat de referteperiode voor de oude bezoldiging ook opschuift. Die referteperiode is namelijk altijd de periode van 12 maanden voorafgaand aan de daadwerkelijke ingangsdatum van de keuze.

Waarom opschuiven?

De reden van een medewerker om het moment van minder werken op te schuiven is bijvoorbeeld dat hij langer pensioen wil opbouwen. Opschuiven geeft de medewerker de mogelijkheid om later met pensioen te gaan. Dit heeft dubbel effect: hoger vanwege langere opbouw maar ook hoger vanwege latere ingangsdatum van het pensioen (de medewerker hoeft minder lang te doen met zijn pensioenpot).

Een andere reden voor opschuiven van het keuzemoment kan zijn als de medewerker al voor zijn 55e levenslooptegode heeft opgenomen. Langer doorwerken zorgt er dan voor dat hij minder lang gebruik hoeft te maken van het restant van zijn tegode, zodat hij toch op 62 jaar met pensioen kan.

Tot wanneer opschuiven?

De medewerker kan, zolang hij aan de voorwaarden voldoet, blijven opschuiven. Dit is mogelijk tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd. Op dat moment wordt de medewerker ontslagen. Het is overigens niet logisch als de medewerker zijn keuze zo lang opschuift, omdat hij hiermee zijn rechten tijden de eerste vier jaar (bij een oude FLO-leeftijd van 55 jaar) verliest. Een medewerker zal zijn keuze dus niet verder opschuiven dan tot de maand waarin hij 61 jaar wordt. Voor de medewerker met een hogere oude FLO-leeftijd geldt dat hij de keuze tot hogere leeftijd kan opschuiven.

Voorbeeld later met pensioen tegen hoger pensioen

Annabel is geboren op 24 december 1959.

Zij heeft op 1 januari 2006 23 dienstjaren bij de gemeentelijke brandweer. Zij valt dus in de overgangsgroep '20 dienstjaren en meer'.

De brandweer is Annabels eerste overheidsfunctie.

In haar functie kon zij op de leeftijd van 55 jaar met FLO.

Annabel schuift haar keuzemoment op naar de leeftijd van 56 jaar.

Op 1 januari 2016 gaat zij met gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van haar oude bezoldiging.

Vanaf haar 60e krijgt Annabel drie jaar lang een levenslooptuitkering van 70% van haar oude bezoldiging.

Gedurende haar actieve leven bouwt Annabel pensioen op. Op 1 januari 2016 heeft zij dus 33 pensioenjaren. Daarna bouwt Annabel volledig pensioen op over de periode 56 tot 60 jaar. Ook gedurende haar onbezoldigd volledig verlof bouwt Annabel volledig pensioen op. Dit is van haar 60e tot haar 63e. Annabel heeft dus gedurende 40 jaar pensioen opgebouwd op het moment dat zij op haar 63e met pensioen gaat. Dit is 1 jaar langer, dan wanneer Annabel op de leeftijd van 55 haar keuze had gemaakt. Ook omdat Annabel later met pensioen gaat, is het pensioen dat zij krijgt hoger.

Voorbeeld tussentijds levenslooptegoed opgenomen

Gert Jan is geboren op 31 december 1959.

Hij heeft op 1 januari 2006 22 dienstjaren bij de gemeentelijke brandweer. Hij valt dus in de overgangsgroep '20 dienstjaren en meer'.

De brandweer is Gert Jans eerste overheidsfunctie.

In zijn functie kon hij op de leeftijd van 55 jaar met FLO.

Gert Jan schuift zijn keuzemoment op naar de leeftijd van 56 jaar. Op 1 januari 2016 gaat hij met gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van zijn oude bezoldiging. Dit duurt tot zijn 60e.

Gert Jan heeft vanaf zijn 48e tot zijn 49e een jaar een sabbatical opgenomen, wat hij gefinancierd heeft met 70% levenslooptegoed. Vanwege deze tussentijdse opname verliest Gert Jan zijn garantie op het doeltegoed (zie paragraaf 10.1).

Op zijn 60e heeft Gert Jan nog 140% in zijn levenslooptegoed zitten. Gert Jan kan hiervan twee jaar een levenslooptuitkering opnemen van 70% van zijn oude bezoldiging.

Gert Jan kan nu op zijn 62e met pensioen. Dit is dezelfde leeftijd waarop hij met pensioen kon als hij tussentijds geen levenslooptegoed had opgenomen en zijn keuze niet met een jaar had opgeschoven. Ook de hoogte van zijn pensioen is gelijk aan het pensioen dat hij had gehad als hij zijn keuze niet had opgeschoven.

Artikel 9b:19 CAR 4.2.1.9 Ziek tijdens de keuzeperiode

Wanneer de medewerker ziek wordt tijdens de periode van zijn keuze kunnen er verschillende gevolgen zijn. Belangrijk is dat de ziekte invloed kan hebben op de keuze die gemaakt is. Als vanwege ziekte de keuze niet meer mogelijk is, gaat de medewerker over naar een keuze die medisch gezien nog wel mogelijk is. Zie hoofdstuk 9 waarin deze bijzonderheid verder is uitgewerkt.

Artikel 9b:11 CAR 4.2.2 Onbezoldigd volledig verlof vanaf 59-jarige leeftijd

Deze paragraaf inclusief subparagrafen is niet van toepassing op de medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen. Zie verder hoofdstuk 10a.

Besluit

Wanneer de medewerker 59 jaar wordt, krijgt hij onbezoldigd volledig verlof vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij 59 jaar is geworden. Dit is geen keuze: het verlof is verplicht. De mogelijkheid om de keuze op te schuiven verandert de verplichting tot onbezoldigd volledig verlof niet, alleen het moment waarop dat ingaat.

De verplichte ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof op 59-jarige leeftijd geldt ook als de medewerker een oude FLO-leeftijd heeft van 56, 57, 58 of 59 jaar.

4.2.2.1 Financiering periode onbezoldigd volledig verlof

Hoofdstuk 9e CAR

Vanaf 1 januari 2006 (de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht) heeft de medewerker recht op werkgeversbijdragen levensloop. Het is de bedoeling dat hij deze werkgeversbijdragen levensloop inlegt in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Hiermee heeft hij de financiële middelen om vanaf de leeftijd van 59 jaar drie jaar lang een inkomen te hebben van 70% van zijn oude bezoldiging. In hoofdstuk 10 wordt dit deel van het FLO-overgangsrecht uitgewerkt.

Het onbezoldigd volledig verlof hoeft niet persé drie jaar te duren, het kan ook langer of korter zijn.

Voorbeeld langer onbezoldigd volledig verlof

Jantien heeft uit een erfenis een geldbedrag gekregen. Het bedrag is zo groot dat zij hierdoor niet al op haar 62e met pensioen hoeft. Het bedrag is namelijk groot genoeg om drie jaar te overbruggen. Daardoor kiest Jantien ervoor om haar onbezoldigd volledig verlof zes jaar te laten duren. Zij gaat pas op haar 65e met pensioen. Haar pensioen is daar door hoger.

Let op: het onbezoldigd verlof van Jantien duurt dus voort tot het moment dat zij met pensioen gaat. Om aanspraak te kunnen maken op de voorwaardelijke extra inkoop van pensioen door ABP is het van belang dat betrokkene vanuit een dienstverband met pensioen gaat. Het feit dat het onbetaald verlof langer duurt dan de gebruikelijke drie jaar heeft geen financiële gevolgen voor de werkgever.

Voorbeeld korter onbezoldigd volledig verlof

Chris heeft zijn huis in hartje Amsterdam verkocht en een huis gekocht in Drenthe. Zijn woonlasten zijn flink gedaald. Hij heeft echter wel direct geld nodig om de verbouwkosten te voldoen. Daarom kiest hij ervoor om zijn levenslooptegoed zo snel mogelijk op te nemen. Omdat hij voorafgaand aan het onbezoldigd volledig verlof had gekozen voor 100% werken tegen doorbetaling van zijn bezoldiging plus de bonus van 20% van zijn jaarsalaris, kan hij per jaar maximaal 100% aan levenslooptuitkering genieten. Daardoor is zijn levenslooptegoed, inclusief rendementen tijdens het verlof, in twee jaar en twee maanden opgesoupeerd. Chris gaat als hij 61 jaar en twee maanden oud is met pensioen.

Artikel 9b:11,

4.2.2.2 Opgeschoven keuze

derde lid, CAR

De medewerker die ervoor gekozen heeft pas later dan op de oude FLO-leeftijd voor één van de opties te kiezen, gaat evenzoveel later met onbezoldigd volledig verlof. Een medewerker die heeft gekozen om in plaats van op 55-jarige leeftijd pas op 57-jarige leeftijd een keuze te maken, gaat dus ook pas op 61-jarige leeftijd met onbezoldigd volledig verlof. De medewerker kan zelf kiezen hoe lang hij dit onbezoldigd volledig verlof laat duren. Dat is wel uiterlijk tot AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 9b:13 CAR

4.2.2.3 Ziektekosten

De medewerker die met onbezoldigd volledig verlof is wordt beschouwd als postactieve. Dit betekent dat hij tot 2012 recht heeft op een korting op de premie van zijn aanvullende verzekering bij het IZA.

Artikel 9b:14 CAR

4.2.2.4 Vakantieopbouw

De medewerker die met onbezoldigd volledig verlof is, bouwt geen vakantie meer op.

Artikel 9b:17 CAR

4.2.2.5 Ziek tijdens onbezoldigd volledig verlof

Wanneer de medewerker tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof ziek wordt, schort dat het onbezoldigd volledig verlof niet op. De medewerker wordt ook niet ziek gemeld. Zie hoofdstuk 9 waarin dit verder is uitgewerkt.

Artikel 9b:18 CAR

4.2.2.6 Ambtsjubileumgratificatie

Tijdens onbezoldigd volledig verlof is er geen 'opbouw' van dienstjaren voor de ambtsjubileumgratificatie.

Besluit

4.2.2.7 Einde verlof

Het onbezoldigd volledig verlof eindigt wanneer de medewerker zelf om ontslag verzoekt. Hij krijgt in

ieder geval ontslag vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd. In het FLO-overgangsrecht wordt het de medewerker mogelijk gemaakt om op 62-jarige leeftijd met pensioen te gaan. Maar dat is dus geen plicht voor de medewerker.

4.3 Oude FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar

Deze paragraaf is niet van toepassing op de medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen. Zie verder hoofdstuk 10a.

Besluit De medewerker die een functie heeft die op 31 december 2005 recht gaf op FLO op de leeftijd van 59 of 60 jaar, gaat met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij 59 of 60 jaar wordt, met onbezoldigd volledig verlof. Hij werkt dus, net als onder de oude FLO-regeling, volledig door tot zijn 59e of 60e. Deze medewerker komt dus niet toe aan de keuzemogelijkheden.

Ook de medewerker met de functie met de oude FLO-leeftijd van 59 jaar krijgt werkgeversbijdragen levensloop waarmee hij gedurende drie jaar onbezoldigd volledig verlof een inkomen kan krijgen van 70% van zijn oude bezoldiging (zie hoofdstuk 10). Het is de bedoeling dat hij deze werkgeversbijdragen levensloop inlegt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Ook de medewerker met de functie met de oude FLO-leeftijd van 60 jaar krijgt werkgeversbijdragen levensloop waarmee hij gedurende twee jaar onbezoldigd volledig verlof een inkomen kan krijgen van 70% van zijn oude bezoldiging (zie hoofdstuk 10). Het is de bedoeling dat hij deze werkgeversbijdragen levensloop inlegt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Artikel 9b:11, vierde en vijfde lid, CAR **Opschuiven onbezoldigd volledig verlof voor oude FLO-leeftijden 59 en 60 jaar**
De medewerker die een functie vervult met een oude FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar, kan ervoor kiezen om de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof op te schuiven. Dit kan telkens met de periode van één jaar.

Besluit De medewerker moet dit zes maanden voordat hij de leeftijd van 59 of 60 jaar bereikt, aan de werkgever bekend maken. De werkgever kan dit verzoek wegens dienstbelang afwijzen.

De medewerker moet medisch geschikt zijn om langer volledig in zijn bezwarende functie door te werken. Wordt de medewerker ziek tijdens de periode waarmee hij het onbezoldigd volledig verlof heeft opgeschoven, dan gaat het FLO-overgangsrecht in. In hoofdstuk 9 staat hoe hier mee moet worden omgegaan.

Figuur 3



Zie paragraaf 4.2.1.8 voor de mogelijke redenen om het onbezoldigd volledig verlof op te schuiven.

Artikel 9b:10 CAR **4.4 Verrekening inkomsten**

Besluit Zolang de medewerker van de werkgever een bezoldiging ontvangt terwijl hij niet of minder werkt, wordt het inkomen dat hij daarnaast verdient (de neveninkomsten) hiermee verrekend¹. Neveninkomsten zijn inkomsten uit loondienst of uit eigen bedrijf. Ook inkomsten in verband daarmee zijn neveninkomsten, zoals (boven)wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen.

Er kan sprake zijn van verrekening van inkomsten in de volgende situaties:

- de keuze voor gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging en
- de keuze voor 50% (60%) werken tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging.

! Tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof betaalt de werkgever geen bezoldiging. Tijdens deze periode wordt in de regel wel een levensloopuitkering uitbetaald. Dat is het geld dat de medewerker zelf gespaard heeft. De fiscale wetgeving stelt regels over de samenloop van levenslooptegoed en inkomsten (zie paragraaf 10.18).

Wanneer verrekenen?

Alleen als de medewerker na ingang van de keuze betaald is gaan werken of meer betaald is (bijvoorbeeld meer uren is gaan werken) komen deze (verhoogde) neveninkomsten voor verrekening in aanmerking. Cao-loonstijgingen blijven buiten beschouwing.

Hoe verrekenen?

De verrekeningssystematiek komt er op neer dat de medewerker tot het niveau van 100% zijn oude bezoldiging mag bijverdienen. Pas als de neveninkomsten samen met doorbetaalde bezoldiging de oude bezoldiging overstijgt, wordt het meerdere op de loondoorbetaling gekort.

Voorbeeld

Marco maakt op zijn 55e de keuze voor gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van zijn oude bezoldiging. Zijn oude bezoldiging was € 2.500,- per maand. Hij krijgt per maand 80% hiervan. Dit is € 2.000,-. Op zijn 56e gaat Marco als zelfstandig beveiligers aan de slag. Hij verdient hiermee € 600,- per maand. Het totale inkomen van Marco komt daarmee op € 2.600,-. Dit is € 100,- meer dan zijn oude bezoldiging. De werkgever kort deze € 100,- op 80% van de oude bezoldiging die hij aan Marco uitbetaalt. Marco krijgt dus nog € 1.900,- van de werkgever.

¹ Ook de medewerker die met volledig buitengewoon verlof gaat heeft te maken met deze regeling. Zie verder hoofdstuk 10a.

4.5 Samenvatting in schema

Tabel 1

	Keuze voor gedeeltelijk betaald verlof	Keuze 50% (60%) werken	Keuze volledig doorwerken	Keuze ontslag	Onbezoldigd volledig verlof FLO-leeftijd 55 tot en met 59 ¹	Onbezoldigd volledig verlof FLO-leeftijd 60 jaar
Hoogte bezoldiging	80%	90% (95%)	100%	-	-	-
Bonus	-	-	20%	100% jaarsalaris	-	-
Pensioenopbouw	Over oude bezoldiging	Over oude bezoldiging	Over oude bezoldiging	-	Over oude bezoldiging voor maximaal 3 jaar	Over oude bezoldiging voor maximaal 2 jaar
Vakantieopbouw	-	50% (60%)	100%	-	-	-
Ambtsjubileum-gratificatie	-	Jaren tellen volledig mee	Jaren tellen volledig mee	-	-	-
Ziektekosten	tegemoetkoming	tegemoetkoming	tegemoetkoming	-	premie-korting als postactieve	premie-korting als postactieve

Tabel 2

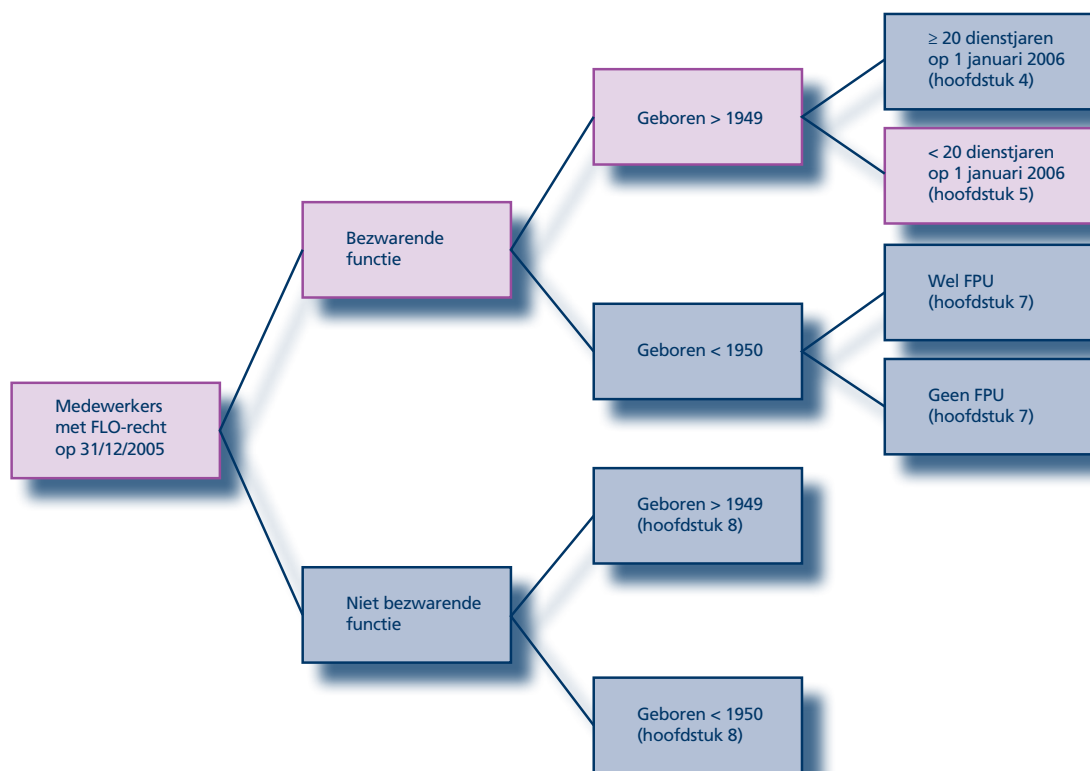
FLO-leeftijd	Leeftijd bij ingang keuze	Leeftijd bij ingang onbezoldigd volledig verlof	Leeftijd bij ingang pensioen
55 jaar	55 jaar	59 jaar	Dit kan de medewerker zelf bepalen, maar uiterlijk op het moment zijn AOW ingaat
56 jaar	56 jaar	59 jaar	
57 jaar	57 jaar	59 jaar	
58 jaar	58 jaar	59 jaar	
59 jaar	-	59 jaar	
60 jaar	-	60 jaar	

Bij een oude FLO-leeftijd van 55 tot en met 58 jaar houdt opschuiven van het keuzemoment in dat ook de leeftijd in de derde kolom opschuift.

¹ Dit geldt niet voor de medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Zie hoofdstuk 10a voor meer informatie.



5 De medewerker in een bezwarende functie, geboren na 1949 met op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren



Dit hoofdstuk gaat over paragraaf 3 en paragraaf 7 van hoofdstuk 9b CAR.

Paragraaf 3 is van toepassing op de medewerker die in december 2006 zijn eerste bijdrage levensloop heeft ontvangen. Paragraaf 7 is van toepassing op de medewerker die in december 2006 in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarom zijn werkgeversbijdragen levensloop niet heeft ontvangen.

5.1 Voorwaarden voor toepassing overgangsrecht

Artikel 9b:1 en
artikel 9b:23 CAR

Om onder het overgangsrecht voor deze groep te vallen, moet de medewerker aan elk van de volgende zeven voorwaarden voldoen.

1. Hij moet op 31 december 2005 werkzaam zijn geweest bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst.
2. Hij moet op 31 december 2005 een functie hebben gehad, die recht gaf op FLO.
3. Hij moet sinds 31 december 2005 onafgebroken een functie hebben gehad, die op 31 december 2005 recht gaf op FLO.
4. Hij moet geboren zijn na 1949.
5. Hij moet op 1 januari 2006 een bezwarende functie hebben.
6. Hij moet bij het bereiken van de oude FLO-leeftijd een bezwarende functie hebben.
7. Hij moet op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren hebben.

Besluit

Besluit

Het enige verschil met de groep die is beschreven in hoofdstuk 4 is dat deze groep op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had.

5.1a Medewerker met arbeidsongeschiktheidsuitkering bij eerste storting levensloop

De medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft geen werkgeversbijdragen levensloop ontvangen. De aanspraken tot 59 jaar zijn gelijk aan hetgeen in dit hoofdstuk beschreven wordt. Ook de regels voor de inkoop van het extra pensioen zijn op hen van toepassing. Paragraaf 5.2.4 is op hen niet van toepassing. In plaats daarvan wordt in hoofdstuk 10a beschreven welke rechten deze medewerker heeft vanaf 59 jaar.

5.2 De plichten en rechten

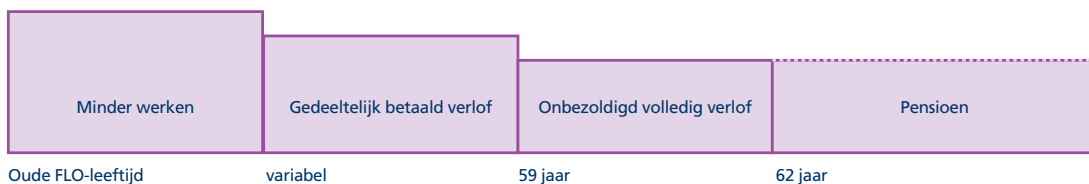
De belangrijkste verplichting voor de medewerker die onder deze overgangsgroep valt, is dat hij moet meewerken aan een tweede loopbaan (paragraaf 5.2.1). Dit is niet vrijblijvend.

De belangrijkste rechten voor de medewerker zijn dat als zijn tweede loopbaan niet voor de leeftijd van 55 jaar is gestart, hij

- minder gaat werken vanaf de leeftijd van 55 jaar tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging (paragraaf 5.2.2),
- gedeeltelijk betaald verlof krijgt vanaf een bepaalde leeftijd tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de oude bezoldiging (paragraaf 5.2.3),
- onbezoldigd volledig verlof krijgt vanaf de leeftijd van 59 jaar (paragraaf 5.2.4) dat is gefinancierd met werkgeversbijdragen levensloop (hoofdstuk 10)¹ en
- recht heeft op inkoop extra pensioen (hoofdstuk 11).

¹ Dit is niet van toepassing op de medewerkers die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdrage levensloop aanspraak hadden op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Op deze medewerkers is in plaats daarvan hoofdstuk 10a van toepassing.

Figuur 4



Artikel 9b:24 en **5.2.1 De tweede loopbaan**

artikel 9b:25 CAR De werkgever en de medewerker moeten zo snel mogelijk na 1 januari 2006 starten met het toewerken naar een tweede loopbaan voor de medewerker.

Voorkomen arbeidsongeschiktheid

Dit is van groot belang om voortijdige uitval wegens arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat gezondheidsrisico's vaak al ver voor de leeftijd van 55 jaar optreden. Om te voorkomen dat de medewerker wegens deze gezondheidsrisico's uitvalt, is het noodzakelijk zo vroeg mogelijk te starten met het toewerken naar een tweede loopbaan. Op deze manier kan de medewerker al voordat sprake is van medische ongeschiktheid een andere baan vinden.

Niet vrijblijvend

Voor het loopbaanplan is hoofdstuk 9a CAR van toepassing, zij het met een aantal uitzonderingen. Belangrijk is dat het meewerken aan deze tweede loopbaan niet vrijblijvend is. Voor zowel de werkgever als de medewerker heeft het gevolgen als zij niet meewerken aan het tweede loopbaanplan.

! Het A+O fonds Gemeenten heeft pilots gedraaid en publicaties gemaakt over hoe werkgevers en medewerkers het tweede loopbaanbeleid vorm kunnen geven. Informatie hierover staat op www.aeno.nl.

De gevolgen voor de werkgever zijn dat de medewerker die op de oude FLO-leeftijd (meestal 55 jaar) geen andere baan heeft gevonden recht heeft op voor de werkgever dure uitkeringen (zie paragraaf 5.2.3). Het ultieme gevolg voor de medewerker die niet meewerkt aan het loopbaanplan is dat hij disciplinair kan worden ontslagen.

Artikel 9b:24, **5.2.1.1 Rechten**
vierde lid, CAR

Om de kans om een succesvol tweede loopbaanplan te vergroten is ondersteuning bij sollicitaties van groot belang. Onderdeel hiervan is dat de medewerker zijn competenties via een procedure voor erkenning verworven competenties kan laten erkennen als hij deze competenties niet via diploma's kan aantonen. Hiermee worden zijn tijdens de arbeid verworven competenties formeel erkend. Dit kan sollicitatieprocedures vergemakkelijken, omdat de medewerker dan kan aantonen wat hij kan. Daarnaast heeft de brandweermidewerker het recht om opgeleid te worden tot MBO-niveau. Dit is voor de ambulancemedewerker niet nodig omdat die doorgaans al minimaal een MBO-opleiding heeft. Beide onderdelen, externe erkenning verworven competenties en opleiding tot MBO-niveau, leiden ertoe dat de medewerker breder inzetbaar is op de arbeidsmarkt. Hierdoor is er meer kans op het vinden van een nieuwe baan.

Artikel 9b:25, **!** Voor brandweerpersoneel moet eerst gezocht worden naar een baan bij de eigen werkgever.
derde lid, CAR

5.2.1.2 Een baan gevonden

Deze subparagraaf is ten aanzien van de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop niet van toepassing op de medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen. Zie verder hoofdstuk 10a.

Als de medewerker in het kader van het tweede loopbaanbeleid een andere baan heeft gevonden en die aanvaardt, stopt het FLO-overgangsrecht. Op 55-jarige leeftijd heeft de medewerker namelijk geen bezwarende functie.

Bij het vinden van een nieuwe baan vindt afkoop plaats van de werkgeversbijdragen levensloop en een werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen. De medewerker heeft dus een spaarpot waarmee hij een periode van onbezoldigd volledig verlof kan financieren. Als hij bij het vinden van een nieuwe baan 20 dienstjaren heeft, is de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop zelfs zo groot, dat hij daarmee drie jaar een levenslooptuitkering van 70% van zijn oude bezoldiging kan krijgen. De medewerker kan de levenslooptuitkering gebruiken om eerder te stoppen met werken. Hoeveel eerder is onder andere afhankelijk van het pensioen dat hij bij het ABP of een ander pensioenfonds opbouwt. Alleen als de medewerker bij een ABP-werkgever blijft werken tot aan zijn pensioen krijgt hij de inkoop van extra pensioen door het ABP (zie paragraaf 11.1).

De medewerker krijgt dus de financiële mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. Maar de medewerker heeft bij de nieuwe werkgever geen recht om eerder te stoppen met werken.

Artikel 9b:25, zesde lid,

5.2.1.3 Salarisgarantie

CAR De medewerker, die in het kader van het loopbaanplan een andere baan vindt en aanvaardt, heeft
Besluit recht op een salarisgarantie. De salarisgarantie is bij het vinden van een baan bij de eigen werkgever anders dan wanneer hij bij een andere werkgever een baan vindt.

Baan bij eigen werkgever

Is sprake van een baan bij de eigen werkgever, dan krijgt de medewerker een garantietoelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging. De oude bezoldiging is het bevroren bedrag dat de medewerker in de 12 maanden voorafgaande aan de nieuwe functie ontving. Deze volgt dus niet de Cao-loonstijgingen met als gevolg dat de garantietoelage wordt afgebouwd als de nieuwe bezoldiging stijgt.

Voorbeeld

Bas krijgt voor zijn brandweerfunctie een bezoldiging van € 2.500,-. In het kader van het tweede loopbaanbeleid aanvaardt hij bij zijn eigen werkgever per 1 januari 2019 een nieuwe (niet bezwarende) functie. De bezoldiging hiervoor is € 2.000,-. Bas krijgt dus een toelage van € 500,-. Op 1 januari 2020 is er een Cao-loonstijging van 1%. De nieuwe bezoldiging van Bas wordt daardoor € 2020,-. De toelage daalt naar € 480,-. Hierdoor komt zijn totale inkomen nog steeds uit op € 2.500,-.

Artikel 9b:25,
zevende lid, CAR

Baan bij een andere werkgever

Is sprake van een baan bij een andere werkgever, dan maken de oude werkgever en medewerker afspraken over een financiële regeling. Dit kan een eenmalige uitkering zijn. Voor de hoogte van die eenmalige uitkering kunnen werkgever en medewerker aansluiten bij de berekening voor de salarisgarantie voor de medewerker die na 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een oud FLO-functie. Dit is geregeld in artikel 9a:11, lid 6 CAR.

Een eenmalige uitkering is makkelijker dan een maandelijkse toelage. Die laatste heeft namelijk als nadeel dat de werkgever maandelijks gegevens moet controleren om de hoogte van de toelage te kunnen berekenen. De medewerker moet deze gegevens iedere maand aan de werkgever geven.

Voorbeeld afkoopbedrag

Jan Willem krijgt voor zijn brandweerfunctie een bezoldiging van € 2.500,-. In het kader van het tweede loopbaanbeleid aanvaardt hij bij een andere werkgever per 1 januari 2019 een andere (niet bezwarende) functie. De bezoldiging hiervoor is € 2.000,-. Op jaarbasis is dat $12 \times € 500,- = € 6.000,-$ minder. Jan Willem spreekt met zijn werkgever af dat hij van dit verschil 175% als eenmalig afkoopbedrag krijgt (toepassing van artikel 9a:11, lid 6, CAR). Dit is € 10.500,-.

I Bij een medewerker die vanwege ziekte herplaatst wordt, is geen sprake van een nieuwe baan in het kader van de tweede loopbaan maar van herplaatsing op grond van hoofdstuk 7 CAR. Voor deze medewerker geldt dan geen salarisgarantie. Hij wordt geplaatst in de nieuwe functie waarbij de bezoldiging ook aangepast wordt aan de nieuwe functie. Alleen als de medewerker herplaatst wordt in een functie die in het kader van het tweede loopbaanplan gevonden is, geldt de salarisgarantie wel.

Artikel 9b:26 CAR

5.2.2 Geen nieuwe baan: minder werken op 55-jarige leeftijd

Besluit

De medewerker die 55 jaar wordt zonder dat hij een nieuwe baan heeft geaccepteerd, gaat 50% werken tegen doorbetaling van 90% van de oude bezoldiging. Hierbij gaat het om 50% van de formele arbeidsduur van de medewerker. De medewerker die 32 uur werkte, kan dus 16 uur gaan werken tegen 90% van zijn 32-urige bezoldiging.

I Nadat deze fase is ingegaan wordt de uitbetaling aan de medewerker verhoogd met de structurele generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

De medewerker in de ambulancesector

Vakbekwaamheidseisen kunnen reden zijn dat 50% werken voor de ambulancemedewerker niet mogelijk is. Om de vakbekwaamheid te behouden kan de werkgever namelijk bepalen dat de medewerker een minimum aantal uren, te weten 21,6 uur, moet werken. De werkgever moet overigens aantonen dat dit minimumaantal uren werken noodzakelijk is vanwege de vakbekwaamheidseisen. In dat geval gaat de ambulancemedewerker 60% van een voltijd dienstverband werken tegen doorbetaling van 95% van zijn oude bezoldiging. De medewerker die bij een ambulancedienst een aanstelling had van 32 uur, mag dus niet 60% hiervan (dat is 19,2 uur) gaan werken. Hij gaat 21,6 uur werken (= 60% van 36 uur).

Kan de werkgever dit niet aantonen, dan geldt ook voor de ambulancemedewerker dat hij 50% gaat werken tegen doorbetaling van 90% van zijn oude bezoldiging. Dit is 50% van de formele arbeidsduur van de medewerker.

Voorbeelden

Als 50% werken wel mogelijk is

Dienstverband voor 55 jaar

Deeltijder 0,6 fte

Deeltijder 0,7 fte

Voltijder

Dienstverband vanaf 55 jaar

deeltijder 0,3 fte

deeltijder 0,35 fte

deeltijder 0,5 fte

Bezoldiging vanaf 55 jaar

90% van bezoldiging van 0,6 fte

90% van bezoldiging van 0,7 fte

90% van bezoldiging van 1 fte

Als 50% werken wegens vakbekwaamheidseisen niet mogelijk is

Dienstverband vóór 55 jaar

Deeltijder 0,7 fte

Voltijder

Dienstverband vanaf 55 jaar

deeltijder 0,6 fte

deeltijder 0,6 fte

Bezoldiging vanaf 55 jaar

95% van bezoldiging van 0,7 fte

95% van bezoldiging van 1 fte

Artikel 9b:26, **5.2.2.1 Medische geschiktheid**

derde lid, CAR

De medewerker moet medisch geschikt zijn om 50% (60%) te kunnen doorwerken. Deze medische geschiktheid kan zowel blijken uit de mening van de arbo-arts als uit het preventief periodiek medisch onderzoek (het PPMO: dit geldt voor de brandweermedewerker) of de periodiek arbeidsgeneeskundige monitor (de PAM: deze geldt voor de ambulancemedewerker). De arbo-arts kan op grond van hoofdstuk 7 CAR door de werkgever worden ingeschakeld als die betwijfelt of de medewerker medisch gezien in staat is om nog door te werken in zijn bezwarende functie. De PPMO/PAM wijst uit of – op termijn – problemen verwacht worden op medisch en/of psychisch vlak. Als uit een eerdere PPMO/PAM bijvoorbeeld is gebleken dat het voor de medewerker op korte termijn moeilijker wordt om het persluchtmasker te dragen, is 50% (60%) werken niet mogelijk. De medewerker wordt dan ziek gemeld tot het moment dat hij met gedeeltelijk betaald verlof gaat. In hoofdstuk 9 staat hoe hiermee moet worden omgegaan.

Artikel 9b:26, **5.2.2.2 Ziek tijdens minder werken**

vierde lid, CAR

De medewerker die ziek wordt en daardoor niet 50% (60%) kan blijven werken, wordt ziek gemeld tot het moment dat hij met gedeeltelijk betaald verlof gaat tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de oude bezoldiging. In hoofdstuk 9 staat hoe hiermee moet worden omgegaan.

Besluit

Als het goed is, doet deze situatie zich echter niet snel voor. Zoals hiervoor al is aangegeven wordt namelijk vanaf het begin al gewerkt aan een tweede loopbaan. Zodra ongeschiktheid dreigt, moet de stap naar een andere functie snel gemaakt kunnen worden.

Artikel 9b:28, **5.2.2.3 Periode van gedeeltelijk doorwerken**

eerste lid, CAR

De periode van gedeeltelijk doorwerken loopt tot het moment dat de medewerker gedeeltelijk betaald verlof krijgt tegen doorbetaling van een bepaald percentage van zijn oude bezoldiging. De duur van deze periode is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat de medewerker op 1 januari 2006 had (zie paragraaf 5.2.3).

Tabel 3

Aantal dienstjaren op 1 januari 2006	Leeftijd op ingangsdatum minder werken
0 tot 5 jaar	55 jaar
5 tot 10 jaar	55 jaar
10 tot 15 jaar	55 jaar
15 tot 20 jaar	55 jaar

5.2.2.4 Opschuiven moment minder werken

Artikel 9b:26,

vijfde en zesde

lid, CAR

De medewerker kan er ook voor kiezen om het moment waarop hij 50% (60%) gaat werken, op te schuiven. Dat kan telkens met de periode van één jaar. Dit opschuiven heeft ook gevolgen voor de ingangsdatum van het gedeeltelijk betaald verlof en voor de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof (zie paragraaf 5.2.3 en 5.2.4).

Besluit

De medewerker die het moment waarop hij minder gaat werken op wil schuiven moet dit zes maanden voordat hij de leeftijd van 55 jaar bereikt aan de werkgever bekend maken. De werkgever kan dit verzoek wegens dienstbelang afwijzen.

De medewerker moet medisch geschikt zijn om langer volledig in zijn bezwarende functie door te werken. Wordt de medewerker ziek tijdens de periode waarmee hij het minder werken heeft opgeschoven, dan gaat het FLO-overgangsrecht in. In hoofdstuk 9 staat hoe hier mee moet worden omgegaan.

! Gevolg van het opschuiven is dat de referteperiode voor de oude bezoldiging ook opschuift. Die referteperiode is namelijk altijd de periode van 12 maanden voorafgaand aan de daadwerkelijke ingangsdatum van het minder werken.

Waarom opschuiven?

De reden van een medewerker om het moment van minder werken op te schuiven is bijvoorbeeld dat hij langer pensioen wil opbouwen. Opschuiven geeft de medewerker de mogelijkheid om later met pensioen te gaan. Dit heeft dubbel effect: hoger vanwege langere opbouw maar ook hoger vanwege latere ingangsdatum van het pensioen (de medewerker hoeft minder lang te doen met zijn pensioenpot).

Een andere reden is als de medewerker al voor zijn 55e levenslooptegood heeft opgenomen. Langer doorwerken zorgt er dan voor dat hij minder lang gebruik hoeft te maken van het restant van zijn tegood, zodat hij toch op 62 jaar met pensioen kan.

Voorbeeld later met pensioen tegen hoger pensioen

Louise is geboren op 18 december 1959.

Zij heeft op 1 januari 2006 18 dienstjaren bij de gemeentelijke brandweer. Zij valt dus in de overgangsgroep 'minder dan 20 dienstjaren'. Op 1 januari 2008 heeft zij 20 dienstjaren. Daardoor heeft zij recht op het maximum aan werkgeversbijdragen levensloop en op volledige inkoop van extra pensioen.

De brandweer is Louise's eerste overheidsfunctie.

In haar functie kon zij op de leeftijd van 55 jaar met FLO.

Louise schuift het moment waarop zij minder gaat werken op naar de leeftijd van 56 jaar.

Op 1 januari 2016 gaat zij 50% werken tegen 90% van de oude bezoldiging. Vanaf haar 57e krijgt Louise gedeeltelijk betaald verlof tegen 80% van haar oude bezoldiging. Vervolgens krijgt zij vanaf haar 60e drie jaar lang een levenslooptuitkering van 70% van haar oude bezoldiging.

Gedurende haar actieve leven bouwt Louise pensioen op. Op 1 januari 2016 heeft zij dus 28 pensioenjaren. Daarna bouwt Louise volledig pensioen op over de periode 56 tot 60 jaar. Ook gedurende haar onbezoldigd volledig verlof bouwt Louise volledig pensioen op. Dit is van haar 60e tot haar 63e. Louise heeft dus gedurende 35 jaar pensioen opgebouwd op het moment dat zij op haar 63e met pensioen gaat. Dit is 1 jaar langer, dan wanneer Louise op de leeftijd van 55 minder was gaan werken. Ook omdat Louise later met pensioen gaat, is het pensioen dat zij krijgt hoger.

Voorbeeld tussentijds levenslooptegood opgenomen

Jochum is geboren op 2 december 1969.

Hij heeft op 1 januari 2006 10 dienstjaren bij de gemeentelijke brandweer. Hij valt dus in de overgangsgroep 'minder dan 20 dienstjaren'. Op 1 januari 2016 heeft hij 20 dienstjaren. Daardoor heeft hij recht op het maximum aan werkgeversbijdragen levensloop en op volledige inkoop van extra pensioen.

In zijn functie kon hij op de leeftijd van 55 jaar met FLO.

Jochum schuift het moment van minder werken op naar de leeftijd van 56 jaar. Op 1 januari 2026 gaat hij 50% werken tegen 90% van zijn oude bezoldiging. Op zijn 58e krijgt hij gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 78% van zijn oude bezoldiging. Dit duurt tot zijn 60e.

Jochum heeft vier kinderen. Hij heeft twee jaar lang, in 2018 en 2019, volledig ouderschapsverlof opgenomen, waarvan een jaar voor 50% betaald en een jaar onbetaald. Dat laatste jaar heeft hij gefinancierd met 70% levenslooptegood. Vanwege deze tussentijdse opname verliest Jochum zijn garantie op het doeltegood. Hij wijkt namelijk af van het LOGA-pad (zie paragraaf 10.5).

Op zijn 60e heeft Jochum nog 140% in zijn levenslooppot zitten. Jochum kan hiervan twee jaar een levenslooptuitkering opnemen van 70% van zijn oude bezoldiging.

Jochum kan nu wanneer hij 62 is met pensioen. Dit is hetzelfde moment als hij met pensioen had gekund wanneer hij tussentijds geen levenslooptegood had opgenomen en hij het moment van minder werken niet met een jaar had opgeschoven. Ook de hoogte van zijn pensioen is gelijk aan het pensioen dat hij had gehad als hij het moment waarop hij minder ging werken niet had opgeschoven.

5.2.2.5 Overige aspecten

Bruto-netto-traject

Hieronder wordt beschreven wat de gevolgen zijn van het minder werken voor het bruto-netto-traject van de medewerker en de loonkosten van de werkgever.

UREN WERKEN EN BEZOLDIGING

Hoeveel uur de medewerker werkt, is afhankelijk van het aantal uren dat hij eerder werkte. De medewerker die 32 uur werkte, gaat dus 16 uur werken tegen 90% van zijn 32-urige bezoldiging. Dit is 90% van zijn oude bezoldiging.

Voor de ambulancemedewerker die 60% gaat werken, is het feitelijk aantal uren dat hij gaat werken niet afhankelijk van het aantal uren dat hij eerder werkte. Deze ambulancemedewerker gaat namelijk 60% van een voltijdsdienstverband werken, tegen uitbetaling van 95% van de oude bezoldiging. De ambulancemedewerker gaat dus altijd 21,6 uur werken.

FISCAAL

Op deze loondoorbetaling is de witte tabel van toepassing. Dit is zo omdat de loondoorbetaling gezien wordt als inkomen uit tegenwoordige dienstbetrekking. Dit betekent dat de volgende elementen op de bezoldiging worden ingehouden:

- werkgeversheffing Zvw,
- loonbelasting,
- premies werknemersverzekeringen en
- premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel van toepassing is betekent ook dat de arbeidskorting mag worden toegepast.

EINDHEFFING

Over de loondoorbetaling vindt *geen* eindheffing plaats.

PENSIOENOPBOUW

Gedurende de periode dat de medewerker 50% (60%) werkt tegenover doorbetaling van 90% (95%) van de bezoldiging wordt pensioen opgebouwd over de volledige bezoldiging. Er wordt dus pensioen opgebouwd alsof de medewerker nog volledig werkt. In januari moet de werkgever dus de oude bezoldiging aan het ABP doorgeven.

PREMIEVERDELING PENSIOEN

De premie voor de pensioenopbouw komt voor 70% voor rekening van de werkgever en voor 30% voor rekening van de medewerker. Dit is gelijk aan de normale premieverdeling.

TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTEN

De werkgever betaalt aan de medewerker de tegemoetkoming ziektekosten. De hoogte hiervan is afhankelijk van de hoogte van de ontvangen bezoldiging en bedraagt € 168,- of € 296,- per jaar (bedragen 2009).

Overige zaken

Artikel 9b:31 CAR VERLOFOPBOUW

Over het aantal uren dat de medewerker werkt, bouwt hij verlof op.

AMBTJUBILEUMGRATIFICATIE

De jaren dat de medewerker 50% (60%) werkt tellen volledig mee als dienstjaren voor de ambtsjubileumgratificatie. De gratificatie wordt gebaseerd op de bezoldiging die wordt uitbetaald over de maand waarin de medewerker 25 of 40 jaar in overheidsdienst is. Dit is dus de 90%- (95%-) bezoldiging.

Artikel 9b:27a TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST, EINDEJAARSUITKERING EN VAKANTIETOELAGE

CAR De toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage zijn onderdeel van de bezoldiging die de medewerker maandelijks krijgt uitbetaald. De medewerker krijgt in mei geen vakantiegeld meer uitbetaald en in december geen eindejaarsuitkering. Uiteraard kan de werkgever er wel voor kiezen om maandelijks een deel van de bezoldiging te reserveren voor vakantiegeld in mei en een eindejaarsuitkering in december.

Voorbeeld

De oude bezoldiging van Quinten is opgebouwd uit:

- € 2.500,- salaris
- 5% van € 2.500,- eindejaarsuitkering. Dit is € 125,-.
- € 600,- toelagen
- € 8% van € 3.100,- (salaris en toelagen) vakantietoelage. Dit is € 248,-.

Zijn oude bezoldiging is in totaal dus € 3.473,- per maand. De werkgever kan Quinten iedere maand € 3.473,- geven.

Maar de werkgever kan ook maandelijks € 3.100,- geven en in mei € 2.976,- aan vakantietoelage en in december € 1.500,- aan eindejaarsuitkering geven.

De toelage onregelmatige dienst is niet meer afhankelijk van het feitelijk aantal onregelmatige diensten dat de medewerker draait. Het is dus belangrijk om de toedeling van onregelmatige diensten in overeenstemming te houden met het aantal uren dat de medewerker feitelijk werkt.

Voorbeeld

Op 8 januari 2010 wordt Marjan 55 jaar. Marjan werkte 32 uur. Vier uur hiervan was op onregelmatige tijden. Marjan gaat per 1 februari 2010 50% werken. De werkgever zorgt ervoor dat Marjan vanaf 1 februari 2010 nog maximaal 2 van de 16 uur op onregelmatige tijden werkt.

Afrekening vakantietoelage en eindejaarsuitkering

Op het moment dat de medewerker minder gaat werken is er al een deel van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering gereserveerd. Die gereserveerde bedragen moeten worden uitbetaald.

Voorbeeld

Ria is op 21 juli 2010 55 jaar geworden. De bezoldiging in het refertejaar is vastgesteld op € 3.500,-. Dit is inclusief gereserveerde vakantietoelage en eindejaarsuitkering. De uit te betalen bezoldiging vanaf 1 augustus 2010 is gebaseerd op dit bedrag van € 3.500,-. De vakantietoelage en eindejaarsuitkering maken hier dus onderdeel van uit. In mei respectievelijk december na augustus 2010 wordt dus niet apart nog vakantietoelage en eindejaarsuitkering uitbetaald. De gereserveerde bedragen tot augustus 2010 moeten echter nog wel worden uitbetaald.

- Aan Ria is in mei de vakantietoelage uitbetaald van juni 2009 tot en met mei 2010. Over de maanden juni en juli 2010 heeft Ria nog vakantietoelage tegoed. Dat moet, in mei 2011, nog uitbetaald worden.
- Aan Ria is in december 2009 de eindejaarsuitkering uitbetaald over januari tot en met december 2009. Over de maanden januari tot en met juli 2010 heeft Ria nog eindejaarsuitkering tegoed. Dat moet, in december 2010, nog uitbetaald worden.

Artikel 9b:28 CAR 5.2.3 Gedeeltelijk betaald verlof

Besluit

De medewerker werkt 50% (60%) tegen 90% (95%) van de oude bezoldiging tot hij met gedeeltelijk betaald verlof gaat. De ingangsdatum van dit gedeeltelijk betaald verlof en het percentage van de oude bezoldiging dat vanaf dat moment wordt doorbetaald, zijn afhankelijk van het aantal dienstjaren dat de medewerker op 1 januari 2006 had.

De uitbetaling aan de medewerker tijdens gedeeltelijk betaald verlof wordt verhoogd met de structurele generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

Ingangsdatum en hoogte gedeeltelijk betaald verlof

De ingangsdatum van het gedeeltelijk betaald verlof en het percentage waarmee de oude bezoldiging wordt doorbetaald is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat de medewerker op 1 januari 2006 had. Dit gedeeltelijk betaald verlof loopt tot de leeftijd van 59 jaar. Vanaf de leeftijd van 59 jaar gaat de medewerker met onbezoldigd volledig verlof.

Minder werken en gedeeltelijk betaald verlof samengenomen

De regels voor minder werken en gedeeltelijk betaald verlof samengenomen zijn samen te vatten in de volgende situaties.

- De medewerker die op 1 januari 2006 minder dan 5 dienstjaren had werkt vanaf zijn 55e tot zijn 59e jaar vier jaar 50% (60%) tegen doorbetaling van 90% (95%) van zijn oude bezoldiging.
- De medewerker die op 1 januari 2006 5 tot 10 dienstjaren had werkt vanaf zijn 55e drie jaar 50% (60%) tegen doorbetaling van 90% (95%) van zijn oude bezoldiging. Hierna krijgt hij één jaar gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 75% van zijn oude bezoldiging.
- De medewerker die op 1 januari 2006 10 tot 15 dienstjaren had werkt vanaf zijn 55e twee jaar 50% (60%) tegen doorbetaling van 90% (95%) van zijn oude bezoldiging. Hierna krijgt hij twee jaar gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 78% van zijn oude bezoldiging.
- De medewerker die op 1 januari 2006 15 tot 20 dienstjaren had werkt vanaf zijn 55e één jaar 50% (60%) tegen doorbetaling van 90% (95%) van zijn oude bezoldiging. Hierna krijgt hij drie jaar gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van zijn oude bezoldiging.

In schema ziet dat er als volgt uit.

Tabel 4

Aantal dienstjaren op 1 januari 2006	Leeftijd op ingangsdatum minder werken	Leeftijd op ingangsdatum gedeeltelijk betaald verlof	Hoogte doorbetaling tijdens gedeeltelijk betaald verlof (in % van de oude bezoldiging)
0 tot 5 jaar	55 jaar	59 jaar	n.v.t.
5 tot 10 jaar	55 jaar	58 jaar	75%
10 tot 15 jaar	55 jaar	57 jaar	78%
15 tot 20 jaar	55 jaar	56 jaar	80%

Artikel 9b:28, Minder werken is opgeschoven

Als de medewerker ervoor heeft gekozen om het moment waarop hij 50% (60%) gaat werken op te schuiven (hij werkt dus langer door tegen doorbetaling van de gewone bezoldiging), dan schuift ook de ingangsdatum van het gedeeltelijk betaald verlof op. Daarna schuift ook de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof op (zie paragraaf 5.2.4).

Artikel 9b:43 5.2.3.1 Ziek tijdens periode van gedeeltelijk betaald verlof

CAR De medewerker die ziek wordt tijdens het gedeeltelijk betaald verlof wordt niet ziek gemeld. Zie hoofdstuk 9 waarin deze bijzonderheid verder is uitgewerkt.

5.2.3.2 Overige aspecten

Bruto-netto-traject

Hieronder wordt beschreven wat de gevolgen zijn van het gedeeltelijk betaald verlof voor het bruto-netto-traject van de medewerker en de loonkosten van de werkgever.

UREN WERKEN EN BEZOLDIGING

De medewerker hoeft tijdens gedeeltelijk betaald verlof niet meer te werken. De medewerker krijgt hiervoor 75%, 78% of 80% van zijn oude bezoldiging. Hoeveel hij krijgt is afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006.

FISCAAL

Op grond van artikel 22a lid 4 van de Wet op de loonbelasting wordt de loondoorbetaling in de eerste 104 weken gezien als inkomen uit tegenwoordige arbeid. De loondoorbetaling in week 105 tot en met 208 wordt gezien als inkomen uit vroegere dienstbetrekking.

Op de loondoorbetaling uit tegenwoordige arbeid is de witte tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- de werkgeversheffing Zvw,
- loonbelasting,
- premies werknemersverzekeringen en
- premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel van toepassing is betekent ook dat de arbeidskorting mag worden toegepast.

Op de loondoorbetaling uit vroegere arbeid is de groene tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- loonbelasting,
- premies volksverzekeringen,
- op nettoloon wordt bijdrage Zvw ingehouden. Betrokkene heeft recht op tijdelijke heffingskorting Zvw.

Toepassing van de groene tabel betekent ook dat:

- de arbeidskorting niet mag worden toegepast,
- er geen premies werknemersverzekeringen worden ingehouden.

EINDHEFFING

Over de loondoorbetaling vindt eindheffing plaats. Dit betekent dat de werkgever over deze loondoorbetaling 52% (tot 2011 26%) extra belasting betaalt.

Artikel 9b:29 PENSIOENOPBOUW

CAR Gedurende de periode dat de medewerker niet werkt tegenover doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de oude bezoldiging bouwt hij pensioen op over zijn volledige bezoldiging. Er wordt dus pensioen opgebouwd alsof de medewerker nog volledig werkt. In januari moet de werkgever dus de volledige oude bezoldiging aan het ABP doorgeven.

PREMIEVERDELING PENSIOEN

De premie voor de pensioenopbouw komt voor 70% voor rekening van de werkgever en voor 30% voor rekening van de medewerker. Dit is gelijk aan de normale premieverdeling.

TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTEN

De werkgever betaalt aan de medewerker de tegemoetkoming ziektekosten. De hoogte hiervan is afhankelijk van de hoogte van de ontvangen bezoldiging en bedraagt € 168,- of € 296,- per jaar (bedragen 2009).

Overige zaken

Artikel 9b:31 VERLOFOPBOUW

CAR Omdat de medewerker niet meer werkt, bouwt hij geen verlof op.

Artikel 9b:30 AMBTSJUBILEUMGRATIFICATIE

CAR Vanaf het moment dat het gedeeltelijk betaald verlof ingaat, stopt de 'opbouw' van dienstjaren voor de ambtsjubileumgratificatie. De medewerker heeft ook geen recht op een proportionele ambtsjubileumgratificatie als hij met gedeeltelijk betaald verlof gaat.

TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST, EINDEJAARSUITKERING EN VAKANTIETOELAGE

De toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage zijn onderdeel van de bezoldiging die de medewerker maandelijks krijgt uitbetaald. Hij krijgt in mei dus geen vakantiegeld uitbetaald en in december geen eindejaarsuitkering. Uiteraard kan de werkgever er wel voor kiezen om maandelijks een deel van de bezoldiging te reserveren voor vakantiegeld in mei en een eindejaarsuitkering in december.

Voorbeeld

De oude bezoldiging van Harry is opgebouwd uit:

- € 2.500,- salaris
- 5% van € 2.500,- eindejaarsuitkering. Dit is € 125,-.
- € 600,- toelagen
- € 8% van € 3.100,- (salaris en toelagen) vakantietoelage. Dit is € 248,-.

Zijn oude bezoldiging is in totaal dus € 3.473,- per maand. De werkgever kan Harry iedere maand € 3.473,- geven. Maar de werkgever kan ook maandelijks € 3.100,- geven en in mei € 2.976,- aan vakantietoelage en in december € 1.500,- aan eindejaarsuitkering geven.

Artikel 9b:35 CAR 5.2.4 Onbezoldigd volledig verlof op 59-jarige leeftijd

Deze paragraaf inclusief subparagrafen is niet van toepassing op de medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen. Zie verder hoofdstuk 10a.

Besluit

Wanneer de medewerker 59 jaar wordt, krijgt hij onbezoldigd volledig verlof. Dit is geen keuze: het verlof is verplicht. Dit verlof gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de medewerker 59 jaar is geworden. De mogelijkheid om het moment waarop de medewerker minder gaat werken op te schuiven verandert de verplichting tot onbezoldigd volledig verlof niet, alleen het moment waarop dat ingaat.

Hoofdstuk 9e CAR 5.2.4.1 Financiering periode onbezoldigd volledig verlof

Vanaf de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht heeft de medewerker recht op werkgeversbijdragen levensloop. Het is de bedoeling dat hij deze werkgeversbijdragen levensloop inlegt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

- De medewerker die op de leeftijd van 59 jaar 20 dienstjaren of meer heeft, heeft hiermee de financiële middelen om drie jaar lang, dus vanaf de leeftijd van 59 tot de leeftijd van 62 jaar, een inkomen te hebben van 70% van zijn oude bezoldiging.
- De medewerker die op de leeftijd van 59 jaar minder dan 20 dienstjaren heeft, heeft werkgeversbijdragen levensloop gekregen naar rato van dit aantal dienstjaren. Met deze middelen heeft de medewerker drie jaar lang een inkomen van minder dan 70% van de oude bezoldiging. Hij kan het onbezoldigd volledig verlof wel minder lang laten duren waardoor hij tijdens die kortere periode een hogere levenslooptuitkering heeft. Hij kan natuurlijk ook zelf een aanvullende financiële rege-

ling treffen waardoor hij tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof een hoger inkomen heeft.

In hoofdstuk 10 is dit deel van het FLO-overgangsrecht uitgewerkt.

5.2.4.2 Minder werken, gedeeltelijk betaald verlof en onbezoldigd volledig verlof samengenomen

De regels voor minder werken en gedeeltelijk betaald verlof samengenomen zijn samen te vatten in het volgende schema.

Tabel 5

Aantal dienstjaren op 1 januari 2006	Leeftijd op ingangsdatum minder werken	Leeftijd op ingangsdatum gedeeltelijk betaald verlof	Hoogte doorbetaling tijdens gedeeltelijk betaald verlof (in % van de oude bezoldiging)	Leeftijd op ingangsdatum onbezoldigd volledig verlof
0 tot 5 jaar	55 jaar	59 jaar	nvt	59 jaar
5 tot 10 jaar	55 jaar	58 jaar	75%	59 jaar
10 tot 15 jaar	55 jaar	57 jaar	78%	59 jaar
15 tot 20 jaar	55 jaar	56 jaar	80%	59 jaar

Artikel 9b:35, 5.2.4.3 Minder werken is opgeschoven

De medewerker die heeft gekozen om het moment dat hij minder gaat werken op te schuiven, gaat evenzoveel later met onbezoldigd volledig verlof. Een medewerker met 12 dienstjaren op 1 januari 2006 gaat dan pas op 56-jarige leeftijd 50% (60%) werken en stopt op 58-jarige leeftijd tegen doorbetaling van 78% van zijn oude bezoldiging. Hij gaat pas op 60-jarige leeftijd met onbezoldigd volledig verlof.

Artikel 9b:43 5.2.4.4 Ziek tijdens onbezoldigd volledig verlof

CAR Wanneer de medewerker tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof ziek wordt, schort dat het onbezoldigd volledig verlof niet op. De medewerker wordt ook niet ziek gemeld. Zie hoofdstuk 9 waarin dit verder wordt uitgewerkt.

5.2.4.5 Einde verlof

Besluit Het onbezoldigd volledig verlof eindigt wanneer de medewerker zelf om ontslag verzoekt. Hij krijgt in ieder geval ontslag op het moment dat zijn AOW ingaat. In het FLO-overgangsrecht wordt het de medewerker mogelijk gemaakt om eerder met pensioen te gaan. Maar dat is dus geen plicht voor de medewerker.

Artikel 9b:26, tweede lid en artikel 9b:35, eerste en tweede lid, CAR 5.3 Oude FLO-leeftijd van 59 en 60 jaar

Deze paragraaf inclusief subparagrafen is niet van toepassing op de medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en geen werkgeversbijdragen levensloop heeft ontvangen. Zie verder hoofdstuk 10a.

Besluit De medewerker die een functie heeft die op 31 december 2005 recht gaf op FLO-ontslag op de leeftijd van 59 of 60 jaar, gaat met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij 59 of 60 jaar wordt met onbezoldigd volledig verlof. Hij werkt dus, net als onder de oude FLO-regeling, volledig door tot zijn 59e of 60e. Deze medewerker heeft dus geen periode van minder werken en geen periode van gedeeltelijk betaald verlof.

Vanaf de ingangsdatum van het FLO-overgangsrecht heeft deze medewerker recht op werkgeversbijdragen levensloop. Het is de bedoeling dat hij deze werkgeversbijdragen levensloop inlegt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Voor het doeltegoed is het belangrijk of de medewerker een oude FLO-leeftijd heeft van 59 jaar of 60 jaar.

Werkgeversbijdragen levensloop bij oude FLO-leeftijd van 59 jaar

- De medewerker die op de leeftijd van 59 jaar 20 dienstjaren of meer heeft, heeft hiermee de financiële middelen om drie jaar lang, dus vanaf de leeftijd van 59 tot de leeftijd van 62 jaar, een inkomen te hebben van 70% van zijn oude bezoldiging.
- De medewerker die op de leeftijd van 59 jaar minder dan 20 dienstjaren heeft, heeft werkgeversbijdragen levensloop gekregen naar rato van dit aantal dienstjaren. Met deze middelen heeft de medewerker drie jaar lang een inkomen van minder dan 70% van de oude bezoldiging. Hij kan het onbezoldigd volledig verlof wel minder lang laten duren waardoor hij tijdens die kortere periode een hogere levenslooptuitkering heeft. Hij kan natuurlijk ook zelf een aanvullende financiële regeling treffen waardoor hij tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof een hoger inkomen heeft.

In hoofdstuk 10 is dit deel van het FLO-overgangsrecht uitgewerkt.

Werkgeversbijdragen levensloop bij oude FLO-leeftijd van 60 jaar

- De medewerker die op de leeftijd van 60 jaar 20 dienstjaren of meer heeft, heeft hiermee de financiële middelen om twee jaar lang, dus vanaf de leeftijd van 60 tot de leeftijd van 62 jaar, een inkomen te hebben van 70% van zijn oude bezoldiging.
- De medewerker die op de leeftijd van 60 jaar minder dan 20 dienstjaren heeft, heeft werkgeversbijdragen levensloop gekregen naar rato van dit aantal dienstjaren. Met deze middelen heeft de medewerker twee jaar lang een inkomen van minder dan 70% van de oude bezoldiging. Hij kan het onbezoldigd volledig verlof wel minder lang laten duren waardoor hij tijdens die kortere periode een hogere levenslooptuitkering heeft. Hij kan natuurlijk ook zelf een aanvullende financiële regeling treffen waardoor hij tijdens de periode van het onbezoldigd volledig verlof een hoger inkomen heeft.

In hoofdstuk 10 is dit deel van het FLO-overgangsrecht uitgewerkt.

Artikel 9b:35, vierde en vijfde lid, CAR Opschuiven onbezoldigd volledig verlof voor oude FLO-leeftijden 59 en 60 jaar

De medewerker met een oude FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar kan ervoor kiezen om de ingangsdatum van het onbezoldigd volledig verlof op te schuiven. Dat kan telkens met de periode van één jaar.

Besluit De medewerker moet dit zes maanden voordat hij de leeftijd van 59 of 60 jaar bereikt, aan de werkgever bekend maken. De werkgever kan dit verzoek wegens dienstbelang afwijzen.

De medewerker moet medisch geschikt zijn om langer volledig in zijn bezwarende functie door te werken. Wordt de medewerker ziek tijdens de periode waarmee hij het onbezoldigd volledig verlof heeft opgeschoven, dan gaat het FLO-overgangsrecht in. In hoofdstuk 9 staat hoe hiermee moet worden omgegaan.

Figuur 5



Zie paragraaf 5.2.2.4 voor de mogelijke redenen om het onbezoldigd volledig verlof op te schuiven.

Artikel 9b:34 5.4 Verrekening inkomsten

CAR Zolang de medewerker van de werkgever een bezoldiging ontvangt terwijl hij niet of minder werkt, wordt het inkomen dat hij daarnaast verdient (de neveninkomsten) hiermee verrekend¹. Neveninkomsten zijn inkomsten uit loondienst of uit eigen bedrijf. Ook inkomsten in verband daarmee zijn neveninkomsten, zoals (boven)wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen.

Er kan sprake zijn van verrekening van inkomsten in de volgende situaties:

- de periode waarin de medewerker 50% (60%) werkt tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging en
- de periode voor gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 75%, 78% of 80% van de oude bezoldiging.

I Tijdens de periode van onbezoldigd volledig verlof betaalt de werkgever geen bezoldiging. Tijdens deze periode wordt in de regel wel een levenslooptekening uitbetaald. Dat is het geld dat de medewerker zelf gespaard heeft. De fiscale wetgeving stelt regels over de samenloop van levenslooptegoed en inkomsten (zie paragraaf 10.18).

Wanneer verrekenen?

Alleen als de medewerker gaat werken of meer betaald is (bijvoorbeeld meer uren is gaan werken) tijdens de periode van het minder werken of het gedeeltelijk betaald verlof komen deze (verhoogde) neveninkomsten voor verrekening in aanmerking. Cao-loonstijgingen blijven buiten beschouwing.

Hoe verrekenen?

De verrekeningssystematiek komt er op neer dat de medewerker tot het niveau van 100% zijn oude bezoldiging mag bijverdienen. Pas als de neveninkomsten samen met doorbetaalde bezoldiging de oude bezoldiging overstijgt, wordt het meerdere op de loondoorbetaling gekort.

Voorbeeld

Dirk heeft op 1 januari 2006 18 dienstjaren. Zijn oude bezoldiging was € 2.500,- per maand.

- Vanaf zijn 55e gaat Dirk 50% werken tegen 90% van zijn oude bezoldiging. Dat is € 2.250,-.
- Vanaf zijn 56e krijgt Dirk gedeeltelijk betaald verlof tegen doorbetaling van 80% van zijn oude bezoldiging. Dat is € 2.000,-.
- Vanaf zijn 59e krijgt Dirk onbezoldigd volledig verlof.

Op zijn 55e gaat Dirk als zelfstandig beveiligers aan de slag. Hij verdient hiermee € 600,- per maand.

- Vanaf zijn 55e tot zijn 56e wordt het totale inkomen van Dirk € 2.850,- (€ 2.250,- + € 600,-). Dit is € 350,- meer dan zijn oude bezoldiging. De werkgever kort deze € 350,- op de 90% van de oude bezoldiging die hij aan Dirk uitbetaalt. Dirk krijgt van zijn 55e tot zijn 56e dus nog € 1.900,- van de werkgever. Dit is samen met de € 600,- die hij als zelfstandig beveiligers verdient € 2.500,- (gelijk aan zijn oude bezoldiging).
- Vanaf zijn 56e is het totale inkomen van Dirk € 2.600,- (€ 2.000,- + € 600,-). Dit is € 100,- meer dan zijn oude inkomen. De werkgever kort deze € 100,- op de 80% van de oude bezoldiging die de werkgever aan Dirk uitbetaalt. Dirk krijgt vanaf zijn 56e dus nog € 1.900,- van de werkgever. Per saldo ontvangt Dirk dus ook vanaf zijn 55e nog € 1.900,- van zijn werkgever. Dit is samen met de € 600,- die hij als zelfstandig beveiligers verdient € 2.500,- (gelijk aan zijn oude bezoldiging).

Het voorbeeld in tabelvorm

¹ Ook de medewerker die met volledig buitengewoon verlof gaat heeft te maken met deze regeling. Zie verder hoofdstuk 10a.

Tabel 6

Uitgangspunten: • oude bezoldiging = € 2.500,- • neveninkomsten = € 600,-	Situatie tijdens minder werken vanaf 55 jaar	Situatie tijdens gedeeltelijk betaald verlof vanaf 56 tot 59 jaar
Formele loondoorbetaling	90% = € 2.250,-	80% = € 2.000,-
Korting	€ 350,-	€ 100,-
Feitelijke uitbetaling	€ 1.900,-	€ 1.900,-

5.5 Samenvatting in schema

Tabel 7

Kolom A	Kolom B	Kolom C	Kolom D	Kolom E	Kolom F
Aantal dienst-jaren op 1 januari 2006	Leeftijd op ingangsdatum minder werken	Leeftijd op ingangsdatum gedeeltelijk betaald verlof	Hoogte door- betaling tijdens gedeeltelijk be- taald verlof (in % van de oude bezoldiging)	Leeftijd op ingangsdatum onbezoldigd volledig verlof	Leeftijd op ingangsdatum pensioen
0 tot 5 jaar	55 jaar	59 jaar	nvt	59 jaar	Dit kan de medewerker zelf bepalen, maar uiterlijk op de AOW-gerechtig- de leeftijd
5 tot 10 jaar	55 jaar	58 jaar	75%	59 jaar	
10 tot 15 jaar	55 jaar	57 jaar	78%	59 jaar	
15 tot 20 jaar	55 jaar	56 jaar	80%	59 jaar	

Bij een hogere oude FLO-leeftijd dan 55 jaar schuift de leeftijd in kolom B en C op terwijl de leeftijd in kolom E en F gelijk blijven.

Bij een oude FLO-leeftijd van 59 jaar zijn alleen kolom E en F van toepassing.

Bij een oude FLO-leeftijd van 60 jaar zijn alleen kolom E en F van toepassing. De in kolom E genoemde leeftijd is dan 60 jaar.

Bij het opschuiven van het minder werken schuiven alle kolommen op, met uitzondering van kolom F.





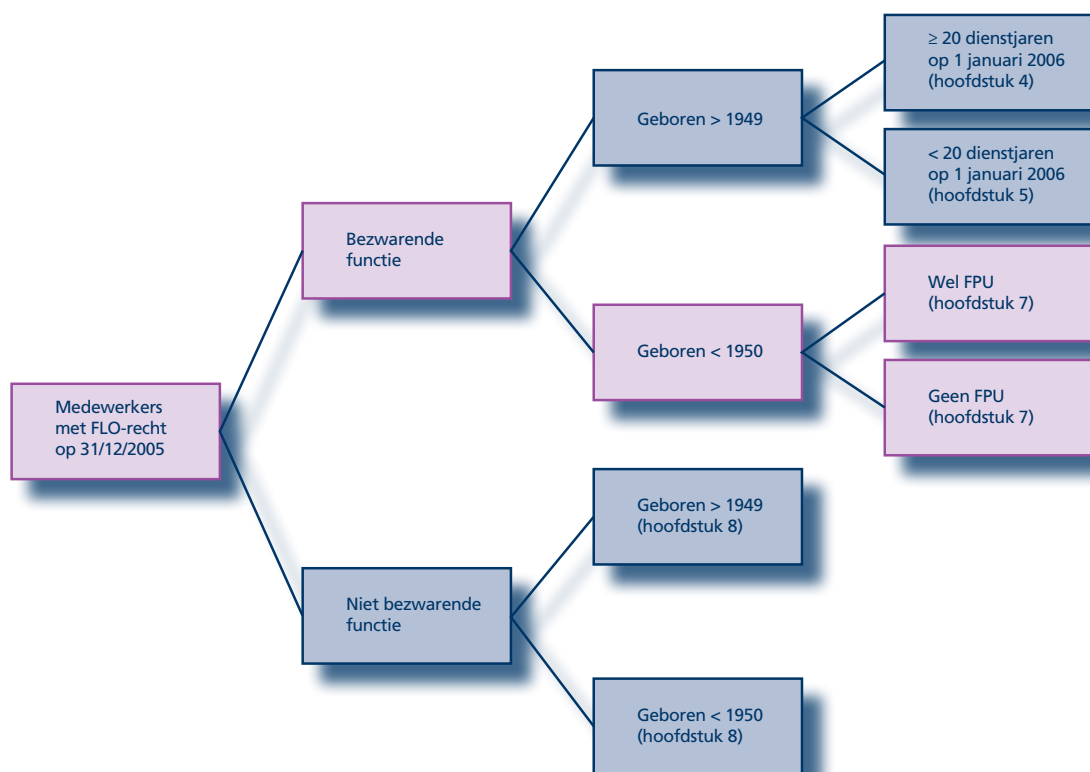
6 Bruto-netto-verschil met oude FLO-regeling en tijdelijke compensatie (tot 2011)

Vervallen





7 De medewerker in een bezwarende functie geboren vóór 1950



Dit hoofdstuk gaat over paragraaf 4 van hoofdstuk 9b CAR.

Eén van de redenen om het FLO af te schaffen was dat het kabinet de fiscale wetgeving voor vroeg-pensioen heeft aangepast. Door nieuwe wetgeving is vervroegd uittreden voor werkgevers vanaf 2006 erg duur. Een FLO-uitkering is voor werkgevers 52% (tot 2011 26%) duurder door de fiscale boete. Maar in deze nieuwe fiscale wetgeving geldt een uitzondering voor medewerkers geboren vóór 1950. Zij vallen nog onder de oude fiscale wetgeving. De werkgever hoeft dus geen boete te betalen voor FLO-uitkeringen aan deze groep oudere medewerkers. Voor de groep medewerkers geboren vóór 1950 gelden dus andere belastingregels dan voor jongere medewerkers. Om die reden is voor deze groep afwijkend FLO-overgangsrecht afgesproken.

Artikel 9b:1 en
artikel 9b:46 CAR

7.1 Voorwaarden voor toepassing overgangsrecht

Om onder het FLO-overgangsrecht te vallen van deze groep, moet de medewerker aan de volgende zes voorwaarden voldoen.

1. Hij moet geboren zijn vóór 1950.
2. Hij moet op 31 december 2005 werkzaam zijn geweest bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst.
3. Hij moet op 31 december 2005 een functie hebben gehad die recht gaf op FLO.
4. Hij moet sinds 31 december 2005 onafgebroken een functie hebben gehad die op 31 december 2005 recht gaf op FLO.

Besluit

5. Hij moet op 1 januari 2006 een bezwarende functie hebben.
6. Hij moet bij het bereiken van de oude FLO-leeftijd een bezwarende functie hebben.

De inhoud van het FLO-overgangsrecht voor de medewerker die is geboren vóór 1950 is afhankelijk van het recht op FPU. Een medewerker heeft recht op een FPU-uitkering als hij:

- geboren is vóór 1950 en
- sinds 1997 onafgebroken in dienst is bij een ABP-werkgever.

De medewerker die geen recht heeft op FPU valt, afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006, onder hoofdstuk 4 of 5 van dit naslagwerk (zie paragraaf 7.3).

Artikel 9b:47 CAR

7.2 De medewerker met recht op FPU

7.2.1 Hoogte uitkering

Besluit

De medewerker krijgt FPU-ontslag op de eerste van de maand volgend op die waarin hij de oude FLO-leeftijd bereikt (artikel 8:11 CAR). Van het ABP ontvangt de medewerker de FPU-uitkering. De werkgever vult deze uitkering tot de 60e verjaardag van de medewerker aan tot 80% van zijn bezoldiging. Vanaf zijn 60e vult zijn werkgever de uitkering aan tot 70% van de bezoldiging. Vanaf 65 jaar ontvangt de medewerker zijn ABP-pensioen.

Besluit

De meeste werkgevers hebben een overeenkomst met het ABP dat die de berekening en uitbetaling van de aanvulling van de werkgever uitvoert. Het ABP declareert de kosten voor de aanvulling vervolgens bij de werkgever.

Artikel 9b:47,

7.2.2 Langer doorwerken in bezwarende functie

derde lid, CAR

Besluit

De medewerker kan ervoor kiezen om niet op 55 jaar te stoppen in de bezwarende functie, maar langer door te werken. Dit kan als het dienstbelang dat toelaat en de medewerker medisch geschikt is. Wanneer de medewerker ervoor kiest om later te stoppen met werken, wordt zijn uitkering actuariëel verhoogd. Dat houdt in dat de medewerker zijn recht op FPU-uitkering plus de aanvulling daarop vanuit de werkgever volledig krijgt, maar verdeeld wordt over een kortere periode. De totale uitkering

(FPU plus aanvulling) per maand is daardoor hoger.

Uitleg oorsprong en principe van actuariële herrekening

Oorsprong

Bij de behandeling van de wetgeving van vroegpensioenering in 2005 is een amendement van kamerlid Vendrik aangenomen. Dit amendement komt erop neer dat de medewerker die langer doorwerkt niet gestraft mag worden door een beperking van zijn uitkering. Dit amendement geldt voor de medewerker op wie de vroegpensioenregeling nog van toepassing is (geboren vóór 1950).

Binnen het FLO-overgangsrecht betekent dit dat als een medewerker een oude FLO-leeftijd van 55 jaar heeft, maar ervoor kiest langer door te werken, de uitkering die hij zou genieten van zijn 55e tot het moment van pensioneren wordt verdeeld over de periode tussen het latere moment van uittreden en zijn pensioenleeftijd (65 jaar). Voor andere oude FLO-leeftijden geldt hetzelfde principe.

Voorbeeld, afgezien van rekenrentes

Mischa is geboren vóór 1950, heeft recht op FPU en is werkzaam in een bezwarende functie. Zij had een oude FLO-leeftijd van 55 jaar. Haar totaaluitkering zou zijn:

- 5 jaar lang (van 55 tot 60 jaar) 80% van de bezoldiging
- 5 jaar lang (van 60 tot 65 jaar) 70% van de bezoldiging

Totaal: 750% van haar bezoldiging.

Mischa werkt twee jaar langer door: tot aan 57-jarige leeftijd. Haar totaaluitkering is dan vijf jaar lang ongeveer 98%, gevolgd door drie jaar lang ongeveer 86%. Het ABP voert de regeling namelijk zo uit dat de uitkering pas na vijf jaar wordt verlaagd.

7.2.3 IZA-zorgverzekering (vervallen)

7.2.4 Loonheffingen

Zodra de medewerker uit dienst is (met FPU-ontslag), is de groene tabel van toepassing. Dit betekent onder andere dat de medewerker de lage inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet (4,95% in 2010) moet betalen. Anders dan in andere situaties waarin het lage percentage van toepassing is, wordt deze lage inkomensafhankelijke bijdrage volledig vergoed. Dat is afgesproken in het FPU-reglement. Het VUT-fonds vergoedt deze bijdrage over de FPU-uitkering, de werkgever vergoedt deze bijdrage over de FPU-aanvulling.

Artikel 9b:47a 7.2.5 Pensioenopbouw

CAR 50% pensioenopbouw

De hele periode van de FPU en aanvullende uitkering kan de medewerker voor de helft pensioen opbouwen. Tot de leeftijd van 62 jaar gebeurt dit automatisch op grond van het ABP Pensioenreglement. Als de medewerker na zijn 62e voor de helft pensioen wil blijven opbouwen dan moet hij dat aan het ABP laten weten.

De premie voor pensioenopbouw tot aan 62 jaar is de doorsneepremie van het ABP. De werkgever betaalt hiervan de gebruikelijke 70%, de medewerker 30%.

De premie voor pensioenopbouw van 62 tot 65 jaar is afhankelijk van geboortedatum van de medewerker. Is de medewerker geboren vóór 2 april 1947 dan berekent het ABP de doorsneepremie. Voor de medewerker geboren na 1 april 1947 berekent het ABP een individuele premie. De medewerker betaalt zelf 30% van de doorsneepremie. De werkgever betaalt de rest. Dat is 70% van de doorsneepremie, of het verschil tussen de individuele premie en 30% van de doorsneepremie.

Meer dan 50% pensioenopbouw

De medewerker kan er ook voor kiezen om tijdens de hele periode meer dan de helft pensioen op te bouwen. De medewerker betaalt de kosten voor deze extra pensioenopbouw volledig zelf.

Artikel 9b:48 CAR **7.2.6 Verrekening inkomsten**

Besluit Zolang de medewerker van de werkgever een bezoldiging ontvangt terwijl hij niet werkt, wordt het inkomen dat hij daarnaast verdient (de neveninkomsten) hiermee verrekend. Neveninkomsten zijn inkomsten uit loondienst of uit eigen bedrijf. Ook inkomsten in verband daarmee zijn neveninkomsten, zoals (boven)wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen.

Wanneer verrekenen?

Alleen als de medewerker na ingang van het FPU-ontslag betaald is gaan werken of meer betaald is (bijvoorbeeld meer uren is gaan werken) komen deze (verhoogde) neveninkomsten voor verrekening in aanmerking. Cao-loonstijgingen blijven buiten beschouwing.

Hoe verrekenen?

De verrekeningssystematiek komt er op neer dat de medewerker tot het niveau van 100% zijn oude bezoldiging mag bijverdienen. Pas als de neveninkomsten samen met de FPU-uitkering en de aanvullende uitkering 100% van de bezoldiging overstijgt, worden de inkomsten gekort op de uitkering.

Voorbeeld

Fred is geboren op 12 november 1949. Hij had een oude FLO-leeftijd van 60 jaar. Op 1 november 2009 is hij gestopt met werken. Hij krijgt van het ABP een FPU-uitkering. Zijn oude werkgever vult deze aan tot 70% van zijn oude bezoldiging. Fred had een bezoldiging van € 3.500,-. Per 1 januari 2010 gaat Fred twee dagen per week werken als taxichauffeur. Hij ontvangt hiervoor € 1.500 per maand. Zijn inkomen is dan € 3.950,- per maand (€ 2.450 FPU + aanvulling werkgever en € 1.500 nieuwe inkomsten). Fred moet de extra inkomsten opgeven bij het ABP, die de regeling voor zijn werkgever uitvoert. Deze kort zijn totale uitkering (FPU plus aanvulling) met € 450,- zodat zijn totaal aan inkomen € 3.500,- is.

7.2.7 Proportionele ambtsjubileumgratificatie

Besluit Bij uitdiensttreding kan de medewerker recht hebben op een proportionele ambtsjubileumgratificatie. Hij heeft dit recht als hij binnen vijf jaar na de ontslagdatum, maar voor zijn 65^e, zijn 25- of 40-jarig overheidsjubileum zou hebben gehad.

Artikel 9b:49 CAR **7.3 De medewerker zonder recht op FPU**

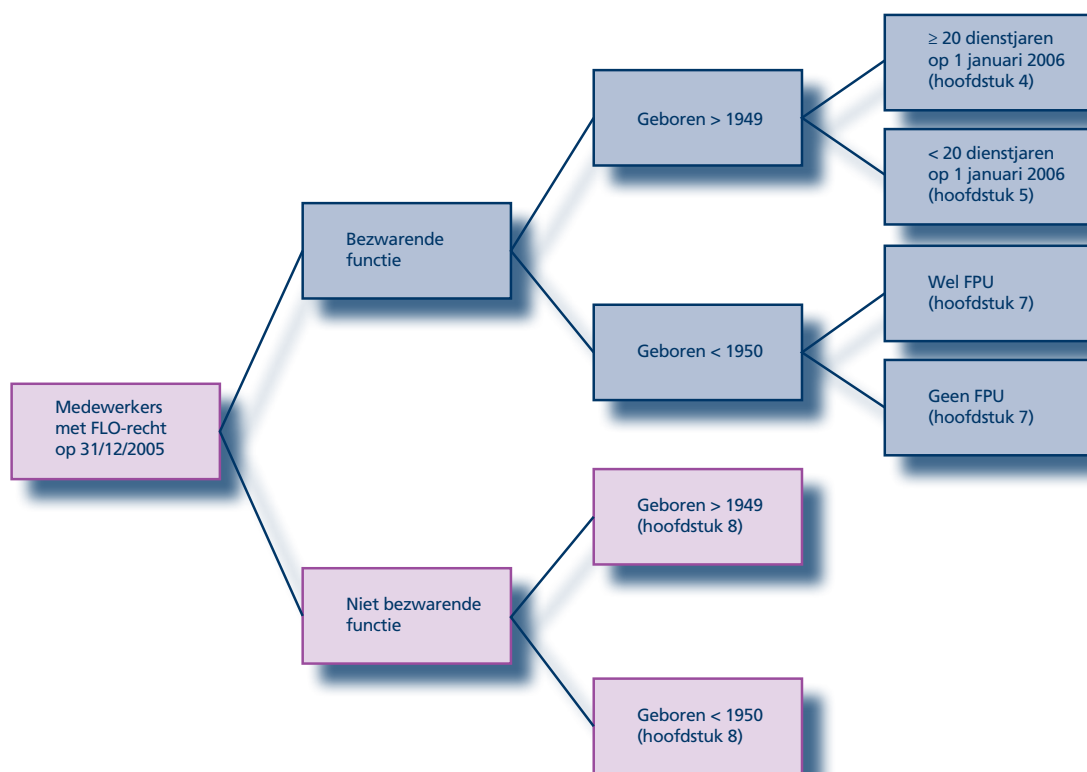
Het FLO-overgangsrecht voor de medewerker die is geboren vóór 1950 maar geen recht heeft op FPU (zie paragraaf 7.1 voor de voorwaarden voor het recht op FPU) is hetzelfde als het FLO-overgangsrecht voor de medewerker die is geboren na 1949 en die een bezwarende functie heeft. De inhoud van het FLO-overgangsrecht is voor deze medewerker afhankelijk van het aantal dienstjaren dat hij had op 1 januari 2006:

- Besluit** • had de medewerker op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer dan is het FLO-overgangsrecht zoals beschreven in hoofdstuk 4 van toepassing,
- Besluit** • had de medewerker op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren dan geldt het FLO-overgangsrecht zoals beschreven in hoofdstuk 5.





8 De medewerker in een niet bezwarende functie



Dit hoofdstuk gaat over paragraaf 5 van hoofdstuk 9b CAR.

Sommige medewerkers hadden tot 2006 recht op FLO terwijl hun functie niet voldoet aan de definitie van bezwarende functie. Kort gezegd, hun functie bestaat niet hoofdzakelijk uit fysiek of psychisch bezwarende taken. Zij hebben dus een niet bezwarende functie. De medewerker die op 1 januari 2006 een functie vervulde die niet bezwarend was maar die vóór 1 januari 2006 wel recht gaf op FLO, heeft in een paar gevallen toch recht op FLO-overgangsrecht.

Artikel 9b:1 en
artikel 9b:50 CAR

8.1 Voorwaarden voor toepassing overgangsrecht

Om onder het FLO-overgangsrecht te vallen van deze groep, moet de medewerker aan de volgende vier voorwaarden voldoen.

1. Hij moet op 31 december 2005 werkzaam zijn geweest bij een gemeentelijk beroepsbrandweerkorps of bij een gemeentelijke ambulancedienst.
2. Hij moet op 31 december 2005 een functie hebben gehad die recht gaf op FLO.
3. Hij moet sinds 31 december 2005 onafgebroken een functie hebben gehad die op 31 december 2005 recht gaf op FLO.

Besluit

4. Hij moet op 1 januari 2006 een niet-bezwarende functie hebben.

8.2 Inhoud overgangsrecht

De inhoud van het FLO-overgangsrecht is allereerst afhankelijk van het geboortjaar van de medewerker; is hij geboren voor 1950 of na 1949.

Geboren voor 1950

Door nieuwe wetgeving is vervroegd uittreden voor werkgevers vanaf 2006 erg duur. Een FLO-uitkering is voor werkgevers 52% (tot 2011 26%) duurder door de fiscale boete. Maar in deze nieuwe fiscale wetgeving geldt een uitzondering voor medewerkers geboren vóór 1950. Zij vallen nog onder de oude fiscale wetgeving. De werkgever hoeft dus geen boete te betalen voor FLO-uitkeringen aan deze groep oudere medewerkers. Voor de groep medewerkers geboren vóór 1950 gelden dus andere belastingregels dan voor jongere medewerkers. Om die reden is voor deze groep afwijkend FLO-overgangsrecht afgesproken.

De inhoud van het FLO-overgangsrecht voor de medewerker die is geboren vóór 1950 is afhankelijk van het recht op FPU. Een medewerker heeft recht op een FPU-uitkering als hij:

- geboren is vóór 1950 en
- sinds 1997 onafgebroken in dienst is bij een ABP-werkgever.

De medewerker die geen recht heeft op een FPU-uitkering, wordt beschouwd als medewerker die geboren is na 1949.

Geboren na 1949

Alleen de medewerker die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, komt in aanmerking voor FLO-overgangsrecht.



De medewerker die is geboren na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had, heeft geen FLO-overgangsrecht. Dit geldt ook voor de medewerker geboren vóór 1950 zonder recht op FPU, die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had.

Deze medewerker valt net als andere gemeenteambtenaren onder de basishoofdstukken van de CAR-UWO, waardoor hij bijvoorbeeld jaarlijks 1,5% van het salaris aan werkgeversbijdrage levensloop krijgt.

8.3 De medewerker geboren vóór 1950 die recht heeft op een FPU-uitkering

Om onder het FLO-overgangsrecht te vallen van de groep medewerkers geboren vóór 1950 die recht hebben op een FPU-uitkering, moeten deze medewerkers naast de voorwaarden genoemd in paragraaf 8.1, op de dag voorafgaand aan het FPU-ontslag in een niet-bezwarende oud FLO-functie werken.

Deze medewerker kan kiezen uit twee mogelijkheden. Welke mogelijkheid financieel gunstiger is, verschilt per medewerker. Bepalend voor de keuze die de medewerker maakt is of hij eerder wil stoppen met werken of juist langer wil doorwerken.

8.3.1 Eerste keuzemogelijkheid

- Besluit** De medewerker krijgt FPU-ontslag op de eerste van de maand volgend op die waarin hij 60 jaar en drie maanden wordt. Tot de leeftijd van 62 jaar vult de werkgever de FPU-uitkering van het ABP aan tot 80% van de oude bezoldiging. Van 62 tot aan 65 jaar vult de werkgever de FPU-uitkering van het ABP aan tot 70% van de bezoldiging. De meeste werkgevers hebben een overeenkomst met het ABP dat die de berekening en uitbetaling van de aanvulling van de werkgever uitvoert. Het ABP declareert de kosten voor de aanvulling vervolgens bij de werkgever.

8.3.2 Tweede keuzemogelijkheid

- Besluit** De medewerker krijgt FPU-ontslag op enig moment na de leeftijd van 60 jaar en drie maanden. De werkgever vult de FPU-uitkering van het ABP aan volgens de regels van de FPU Gemeenten. Bij de FPU Gemeenten is de hoogte van de aanvulling afhankelijk van de leeftijd van de medewerker op 31 december 2005. Ook is het moment waarop de medewerker voor het eerst gebruik maakt van (deeltijd-) FPU van belang (voor, op of na het bereiken van de spilleeftijd). De meeste werkgevers hebben een overeenkomst met het ABP dat die de berekening van de aanvulling van de werkgever uitvoert en de kosten voor de aanvulling declareert bij de werkgever.

Spilleeftijd

Ook de spilleeftijd voor de FPU is van belang. Dit is:

- voor een medewerker geboren vóór of op 1 april 1947 de leeftijd van 61 jaar en twee maanden.
- voor een medewerker geboren na 1 april 1947 de leeftijd van 62 jaar en drie maanden.

Voor de medewerker die valt onder de dienstjarenovergangsregeling van het ABP is er een speciale spilleeftijd.

FPU Gemeenten

De volgende tabel geeft het recht op FPU Gemeenten aan.

Tabel 8

Leeftijd medewerker op 31 december 2005	FPU-aanvulling als percentage van de berekeningsgrondslag bij uittreden op de spilleeftijd
56	6,9
57	8
58	9,4
59	11,3
60	14
61 of ouder	16

Voorbeeld

Jos is geboren op 12 mei 1948 en heeft recht op FPU. Hij kiest er niet voor om op 60 jaar en drie maanden te stoppen met werken (keuzemogelijkheid 1). Hij kiest ervoor om door te werken tot zijn FPU-spilleeftijd (62 jaar en drie maanden). Omdat hij op 31 december 2005 57 jaar oud was ontvangt hij van zijn werkgever vanaf spilleeftijd een aanvulling op de FPU-uitkering van 8% van zijn berekeningsgrondslag.

Actuariële herrekening FPU-uitkering en aanvulling werkgever

Besluit Als de medewerker eerder uittreedt dan de spilleeftijd dan is zijn FPU-uitkering en de aanvulling van de werkgever lager. Bij uittreding na spilleeftijd is er sprake van een verhoging van beide uitkeringen. Het ABP rekent uit hoe dat actuariael neutraal is. Per saldo komt het erop neer dat de medewerker het totaalbedrag dat hij zou krijgen vanaf de spilleeftijd tot aan zijn 65e ook krijgt als hij eerder of later uittreedt. Dat totaalbedrag wordt dan over meer respectievelijk minder maanden uitgesmeerd.

Artikel 9b:53 CAR **8.3.3 Verrekening inkomsten**

Voor beide keuzemogelijkheden geldt dat de aanvulling op de FPU-uitkering mogelijk wordt gekort als de medewerker na zijn FPU-ontslag inkomsten gaat genieten. De korting is gelijk aan het bedrag dat de FPU-uitkering, de aanvulling daarop van de werkgever en de nieuwe inkomsten samen de laatstgenoten bezoldiging overstijgen.

Versimpeld voorbeeld verrekening inkomsten bij keuzemogelijkheid 1

Leons bezoldiging is € 3.000,- per maand. Hij gaat met volledig FPU-ontslag op de leeftijd van 60 jaar en drie maanden. Leon heeft een FPU-uitkering van € 1.200,- per maand. Deze wordt tot Leon 62 jaar is aangevuld door de werkgever met € 1.200,- per maand (namelijk tot 80% van € 3.000,-. Zijn totale inkomen is daarom gelijk aan € 2.400,- per maand. Nu gaat Leon na zijn FPU-ontslag ergens anders werken waar hij € 1.100,- per maand verdient. Zonder verrekening zou hij in totaal € 3.500,- aan inkomsten hebben. Er wordt dus € 500,- gekort op de uitkering van Leon. Na verrekening houdt Leon dus een inkomen van € 3.000,- over. Dit is verspreid over € 1.100,- aan nieuwe inkomsten, € 700,- aan FPU-aanvulling vanuit de werkgever en € 1.200,- aan FPU van het ABP.

8.3.4 IZA-zorgverzekering (vervallen)

8.3.5 Loonheffingen en de aanvulling op de FPU

Zodra de medewerker FPU-ontslag heeft gehad is op zowel de FPU-uitkering als de aanvulling door de werkgever de groene tabel van toepassing. Dat is zo omdat het gaat om inkomsten uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever mag de arbeidskorting niet toepassen. Over inkomsten uit vroegere dienstbetrekking zijn verschuldigd:

- Loonbelasting
- Premies volksverzekeringen
- Lage inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage

Hoewel de lage inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet (4,95% in 2010) van toepassing is, wordt die bijdrage wel volledig vergoed. Dat is afgesproken in het FPU-reglement. Het ABP vergoedt deze bijdrage over de FPU-uitkering, de werkgever vergoedt deze bijdrage over de aanvulling.

Artikel 9b:51 CAR **8.4 De medewerker geboren na 1949**

Om onder het FLO-overgangsrecht te vallen van de groep medewerkers geboren na 1949, moeten zij naast de voorwaarden genoemd in paragraaf 8.1, op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer hebben.

8.4.1 Inhoud overgangsrecht

Besluit De medewerker heeft eenmalig recht op een forse werkgeversbijdrage levensloop. Die werkgeversbijdrage is gelijk aan 2% van het gemiddelde jaarsalaris over de 20 dienstjaren die direct voorafgaan aan 1 januari 2006. Dat komt neer op 40% van het gemiddelde jaarsalaris over de dienstjaren van 1986 tot

en met 2005.

Als de medewerker niet aaneensluitend in dienst is geweest in een niet bezwarende functie, geldt het gemiddelde jaarsalaris over een andere periode dan van 1986 tot en met 2005.

Deze werkgeversbijdrage is niet pensioengevend.

Werkgevers moesten deze werkgeversbijdrage zo snel mogelijk na het akkoord uitbetalen. Veel werkgevers hebben dat dan ook in 2006 gedaan. Andere werkgevers hebben dat in 2007 geregeld. De medewerker kan deze werkgeversbijdrage inleggen in een levenslooptegeling. Met dat levensloopteging kan hij (iets) eerder uittreden dan een medewerker in een niet bezwarende functie die nooit recht op FLO had.

! Ook op de medewerker die geboren is voor 1950 en die geen recht heeft op een FPU-uitkering is deze paragraaf van toepassing.

! De medewerker die geboren is na 1949 en die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had, heeft geen FLO-overgangsrecht. Dit geldt ook voor de medewerker geboren vóór 1950 zonder recht op FPU die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had.

8.4.2 Wat te doen met de werkgeversbijdrage?

De medewerker heeft zelf de keuze gehad wat hij met de eenmalige werkgeversbijdrage levensloopteging deed. Hij kon dat gewoon uit laten betalen of inleggen op een levensloopteging. Bij die laatste keuze was de medewerker gebonden aan de fiscale grenzen die gelden voor de inleg in levensloopteging (zie paragraaf 10.13). Deze medewerker heeft geen garantie dat de werkgeversbijdrage leidt tot een bepaald bedrag op een bepaald moment. Dat is dus anders dan voor de medewerker die een maatwerkpercentage aan werkgeversbijdrage levensloopteging krijgt om zijn doelteging te bereiken (zie hoofdstuk 10). Er is voor de medewerker in een niet bezwarende functie dan ook geen specifiek teging waar hij zijn werkgeversbijdrage op in moet leggen.

Afwijken van eenmalig bedrag

Besluit Standaard heeft de werkgever de werkgeversbijdrage levensloopteging van 20 x 2% als eenmalig bedrag uitbetaald. Maar in overleg met de werkgever kan dat bedrag op verzoek van de medewerker gespreid zijn over meerdere jaren. Reden voor zo'n verzoek kan zijn dat de medewerker die werkgeversbijdragen levensloopteging dan volledig in kan leggen op een levensloopteging. Bij spreiding over meerdere jaren kan men namelijk binnen de fiscale grenzen blijven die gelden voor de inleg in levensloopteging (zie paragraaf 10.13).

8.4.3 Handreiking voor uitvoering

Voor de berekening van de hoogte van de eenmalige werkgeversbijdrage heeft het CvA een handreiking opgesteld. Die handreiking, te vinden op www.vng.nl, was vooral handig als het achterhalen van de jaarsalarissen van jaren uit het verleden niet mogelijk was.

8.4.4 Geen toekomstige rechten

Buiten de eenmalige werkgeversbijdrage heeft deze medewerker in een niet bezwarende functie geen FLO-overgangsrecht. Hij valt net als andere gemeenteambtenaren vanaf 2006 onder de basishoofdstukken van de CAR-UWO. Daardoor heeft hij bijvoorbeeld jaarlijks 1,5% van het salaris aan werkgeversbijdrage levensloopteging gekregen. Dit geldt ook voor de medewerker die de werkgeversbijdrage van 20 x 2% gespreid over meerdere jaren krijgt uitbetaald.



9 Bijzonderheden

Er zijn verschillende situaties die invloed hebben op het FLO-overgangsrecht van de medewerker. In dit hoofdstuk wordt de invloed van de volgende drie veel voorkomende situaties op het FLO-overgangsrecht van de medewerker beschreven:

- de medewerker wordt ziek (paragraaf 9.1)
- de medewerker krijgt een andere baan (paragraaf 9.2)
- het brandweerkorps gaat regionaliseren (paragraaf 9.3)

In de situaties die in dit hoofdstuk worden beschreven, wordt uitgegaan van een medewerker, geboren na 1949, in een bezwarende functie.

! De informatie in dit hoofdstuk is in principe ook van toepassing op de medewerker die bij de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de informatie die betrekking heeft op levensloop en onbezoldigd verlof geldt dat echter niet. Zie hoofdstuk 10a voor meer informatie. In paragraaf 10a:6 worden de bijzonderheden ten opzichte van hoofdstuk 9 uitgewerkt.

In dit hoofdstuk wordt niet de situatie beschreven van de medewerker die is geboren voor 1950 (al dan niet in een bezwarende functie). Deze is inmiddels 60 jaar of ouder. Het is niet reëel dat deze medewerker nog een overstap maakt naar een andere functie. Mogelijk gaat deze medewerker nog wel vanwege regionalisering naar een andere werkgever over. Voor hem verandert er niets; op hem blijft hoofdstuk 8 van toepassing.

De medewerker geboren na 1949 in een niet bezwarende functie heeft binnen het overgangsrecht, onder de voorwaarde dat hij op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had, 20 x 2% aan werkgeversbijdrage levensloop gekregen. Het overgangsrecht is daarmee afgehandeld. Na betaling van dit bedrag werkt deze medewerker in principe door tot het moment dat hij zijn AOW krijgt. Of en waarom deze medewerker daarna is overgestapt naar een andere (oud-FLO) functie, maakt daarbij niet uit. Daarom

wordt deze groep hier ook niet beschreven.

Artikel 9b:19, **9.1 De medewerker wordt ziek**

artikel 9b:45, Ziekte van een medewerker kan invloed hebben op zijn FLO-overgangsrecht. Of dat het geval is, is
artikel 9b:64 en afhankelijk van de leeftijd waarop hij ziek wordt. Het uitgangspunt bij de hierna beschreven situaties is
artikel 9b:74 CAR dat sprake is van langdurige ziekte, waardoor de medewerker niet meer (volledig) kan functioneren in
zijn eigen bezwarende functie.

Waar in deze paragraaf de situatie

- ziek voor 50 jaar
- ziek tussen 50 en 55 jaar en
- ziek tussen 55 en 59 jaar

Artikel 9b:19, wordt beschreven, moeten die leeftijden verhoogd worden als de medewerker een oude FLO-leeftijd
derde lid, en had hoger dan 55 jaar. Deze leeftijden worden dus 51 en 56 bij een oude FLO-leeftijd van 56 jaar etc.

artikel 9b:43,

vierde lid, CAR **9.1.1 Medewerker wordt ziek voor zijn 50e verjaardag**

! De informatie in deze paragraaf is in principe ook van toepassing op de medewerker die bij de eerste verstrekking
van de werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de
informatie die betrekking heeft op levensloop en onbezoldigd verlof geldt dat echter niet. Zie hoofdstuk 10a voor
meer informatie.

Bij ziekte die ontstaat voor de leeftijd van 50 jaar zijn de reguliere regels rondom ziekte van toepassing. De werkgever stelt een re-integratieplan op en de medewerker krijgt twee of, bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, drie jaar zijn loon doorbetaald. Het is de bedoeling dat het re-integratieplan leidt tot een nieuwe baan bij de eigen werkgever (herplaatsing) dan wel bij een andere werkgever (ontslag). Bij volledige arbeidsongeschiktheid kan de werkgever de medewerker na twee jaar ontslaan. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid waarbij de medewerker niet bij de eigen werkgever herplaatst kan worden en ook geen andere baan bij een andere werkgever is gevonden, kan de werkgever de medewerker na drie jaar ontslaan, tenzij de nieuwe baan aan de voorwaarden uit hoofdstuk 7 CAR voldoet (eisen aan restverdiencapaciteit). Dan is herplaatsing of ontslag na twee jaar ziekte al mogelijk.

Artikel 9b:25, **!** Op grond van de analoge toepassing van hoofdstuk 9a krijgt de medewerker tijdens ziekte een overbruggingsuitke-
eerste lid, juncto ring. De duur hiervan is afhankelijk van het aantal jaren dat de medewerker in een bezwarende functie werkzaam
artikel 9a:10 CAR is geweest. Per dienstjaar ontvangt de medewerker 12/10 maand overbruggingsuitkering. De duur is maximaal 24
maanden. De hoogte van de overbruggingsuitkering is de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden
daarna 80% van het salaris. De overbruggingsuitkering komt alleen tot uitbetaling als deze hoger is dan de reguliere
loondoorbetaling bij ziekte op grond van hoofdstuk 7.

In deze paragraaf wordt als uitgangspunt genomen dat de zieke medewerker daadwerkelijk voor zijn 55e herplaatst of ontslagen is.

Gevolgen voor inhoud FLO-overgangsrecht

Besluit

Bij herplaatsing of ontslag zijn er twee mogelijkheden.

1. Is sprake van herplaatsing in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op FLO, dan kan het zo zijn dat deze medewerker overgaat naar een andere groep binnen het overgangsrecht. Evengoed zal deze medewerker doorgaans desondanks geen recht meer hebben op FLO-overgangsrecht. Het FLO-overgangsrecht eindigt dus. Want meestal zal dit een overstap zijn naar een niet bezwarende oud FLO-functie. Het FLO-overgangsrecht voor deze niet bezwarende FLO-functie (20 x 2% levens-

loopbijdrage (zie paragraaf 8.4) geldt niet voor hem. Hij had deze functie namelijk niet al op 1 januari 2006. Dit geldt ook als de medewerker na ontslag aansluitend bij een andere werkgever in dienst treedt in een oud FLO-functie, die niet bezwarend is.

- Besluit** 2. Is de herplaatsing in een functie die op 31 december 2005 geen recht gaf FLO, dan heeft de medewerker in zijn nieuwe functie geen recht op FLO-overgangsrecht. Het FLO-overgangsrecht eindigt dus. Hij kan dus niet vanaf de leeftijd van 55 jaar minder gaan werken of stoppen met werken. Dit geldt ook als de medewerker na ontslag aansluitend bij een andere werkgever in dienst treedt in een niet oud FLO-functie.

Omdat de medewerker vanwege ontslag of herplaatsing van zijn oude werkgever wel de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop en een werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen heeft gehad (zie hierna) heeft hij de financiële mogelijkheid om vanaf een bepaalde leeftijd te stoppen met werken. Wat die leeftijd is, is afhankelijk van het totale bedrag aan werkgeversbijdragen levensloop en inkoop extra pensioen dat de medewerker heeft gehad. Een medewerker die op het moment van herplaatsing 20 dienstjaren of meer heeft, kan vanaf de leeftijd van 59 jaar stoppen met werken. De eerste drie jaar kan hij onbezoldigd verlof financieren met een levenslooptuitkering en vanaf zijn 62e kan hij met pensioen. Het recht op onbezoldigd verlof is overigens geen automatisme. Dit moet de medewerker bij de werkgever van zijn nieuwe functie aanvragen, die op die aanvraag moet beslissen.

Werkgeversbijdragen levensloop en inkoop OP

- Besluit** Bij herplaatsing en ontslag wegens arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker recht op afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop en stort de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen. Dit gebeurt op dezelfde manier als in de situatie dat de medewerker zelf ontslag neemt (zie paragraaf 10.11 en 11.3.2 of 11.3.4).

Als de medewerker herplaatst of ontslagen wordt nadat hij 53 is geworden, is zijn storting in ABP Extra Pensioen al gedaan en wordt bij herplaatsing en ontslag geen storting wegens ontslag of herplaatsing gedaan in ABP Extra Pensioen.

Salarisgarantie

- Besluit** De medewerker die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had en die definitief wordt herplaatst heeft recht op een salarisgarantie. Bij herplaatsing bij de eigen werkgever krijgt hij een garantietoelage. De hoogte hiervan is het negatieve verschil tussen zijn oude bezoldiging en zijn nieuwe totaalinkomen (nieuwe bezoldiging + arbeidsongeschiktheidsuitkeringen). Dit is een bevroren garantie: als zijn nieuwe bezoldiging stijgt, daalt de garantietoelage. Bij herplaatsing in een functie met een lager inkomen bij een andere dan de eigen werkgever treffen werkgever en medewerker een financiële regeling.

- Besluit** De medewerker die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had en die definitief herplaatst wordt, heeft in principe geen salarisgarantie. Die salarisgarantie is er alleen als de functie waarin deze medewerker herplaatst wordt in het kader van het tweede loopbaanplan gevonden is. In dat geval heeft hij dezelfde salarisgarantie als hiervoor beschreven is voor de medewerker die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had.

9.1.2 Medewerker wordt ziek tussen zijn 50^e en 55^e verjaardag

! De informatie in deze paragraaf is in principe ook van toepassing op de medewerker die bij de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de informatie die betrekking heeft op levensloop en onbezoldigd verlof geldt dat echter niet. Zie hoofdstuk 10a voor meer informatie.

Bij ziekte die ontstaat tussen de leeftijd van 50 en 55 jaar zijn de reguliere regels rondom ziekte van toepassing. De werkgever stelt een re-integratieplan op en de medewerker krijgt twee of, bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, drie jaar zijn loon doorbetaald.

Op grond van de analoge toepassing van hoofdstuk 9a krijgt de medewerker, met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006, tijdens ziekte een overbruggingsuitkering. De duur hiervan is afhankelijk van het aantal jaren dat de medewerker in een bezwarende functie werkzaam is geweest. Per dienstjaar ontvangt de medewerker 12/10 maand overbruggingsuitkering. De duur is maximaal 24 maanden. De hoogte van de overbruggingsuitkering is de eerste 12 maanden 100% van het salaris en de maanden daarna 80% van het salaris. De overbruggingsuitkering komt alleen tot uitbetaling als deze hoger is dan de reguliere loondoorbetaling bij ziekte op grond van hoofdstuk 7

De medewerker die ziek wordt tussen de leeftijd van 50 en 55 jaar en die volledig maar niet duurzaam of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan niet worden ontslagen vanwege ziekte. De algemene regels bij arbeidsongeschiktheid (hoofdstuk 7 CAR, maar ook de wettelijke regels) gelden wel, zodat werkgever en medewerker samen moeten werken aan herplaatsing. Dit kan resulteren in herplaatsing bij de eigen werkgever, maar ook in een nieuwe baan bij een andere werkgever. Bij dit laatste wordt de medewerker uiteraard wel ontslagen door de eigen werkgever.

De medewerker die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, kan wel worden ontslagen wegens ziekte. Hij krijgt tot zijn AOW-gerechtigde leeftijd een WIA-uitkering van 75% van het gemaximeerde dagloon.

Gevolgen voor inhoud FLO-overgangsrecht als medewerker nog ziek is op zijn 55^e

Is de medewerker bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar nog steeds ziek, dan maakt hij verplicht gebruik van het FLO-overgangsrecht. Als hij in de overgangsgroep 20 dienstjaren en meer valt dan wordt hij beter gemeld en maakt hij gebruik van één van de vier keuzemogelijkheden. Vanzelfsprekend kan hij alleen een keuze maken die past bij zijn medische geschiktheid. Vervolgens volgt deze medewerker de gebruikelijke weg van het FLO-overgangsrecht.

Besluit

Artikel 9b:4,
vierde lid, CAR

Als de medewerker in de overgangsgroep valt van minder dan 20 dienstjaren dan zijn er twee mogelijkheden.

Besluit

- 1) Kan de medewerker 50% (60%) doorwerken, dan doet hij dat en wordt hij beter gemeld. Hij staat dan niet meer geregistreerd als ziek.
- 2) Kan de medewerker niet 50% (60%) werken dan blijft hij ziek tot het moment waarop hij gedeeltelijk betaald verlof krijgt (of onbezoldigd volledig verlof voor de medewerker die op 1 januari 2006 0 tot 5 dienstjaren had). Wanneer dat precies is, is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat de medewerker op 1 januari 2006 had. Vanaf dat moment wordt hij beter gemeld en valt hij voor de resterende jaren tot aan zijn pensioen onder het FLO-overgangsrecht. Tijdens de periode dat de medewerker 50% (60%) zou moeten werken, moeten de re-integratieinspanningen van werkgever en medewerker worden voortgezet, met als doel dat de medewerker wel 50% (60%) kan werken. De regels rond de loondoorbetaling op grond van artikel 7:3 respectievelijk artikel 9a:10 blijven van toepassing; de bezoldiging wordt gekort bij ziekte die langer dan zes maanden duurt.

Artikel 9b:26,
vierde lid, CAR

Loondoorbetaling tijdens FLO-overgangsrecht

De loondoorbetaling van de medewerker is tussen zijn 54^e en 55^e gekort vanwege ziekte. Deze korting heeft geen invloed op de hoogte van de bezoldiging tijdens het FLO-overgangsrecht. In de definitie van het begrip bezoldiging is namelijk vastgelegd dat alleen verlofopname die leidt tot een verlaagde bezoldiging, doorwerkt in de bezoldiging die voor het FLO-overgangsrecht belangrijk is. De medewerker die bij de ingang van zijn FLO-overgangsrecht nog ziek is, krijgt de bezoldiging doorbetaald die hij zou krijgen als hij niet ziek was.

Voorbeeld

Hans heeft een functie met een oude FLO-leeftijd van 55 jaar. Hij had op 1 januari 2006 18 dienstjaren. Zijn bezoldiging is € 3.000,- per maand. Hans wordt op zijn 51e ziek. Uit de keuring is gebleken dat hij voor 65% arbeidsongeschikt is. Sinds de eerste ziektedag werkt Hans niet meer. Omdat hij na zijn 50e ziek is geworden, mag hij wegens ziekte niet ontslagen worden. Gedurende zijn 54e tot zijn 55e krijgt Hans 70% van zijn bezoldiging. Dat is € 2.100,-. Vanaf zijn 55e zou Hans 50% moeten gaan werken. Dat kan hij niet meer. Hij blijft ziek, maar zijn bezoldiging gaat naar 90% van zijn oude, ongekorte, bezoldiging. De bezoldiging van Hans is vanaf zijn 55e dus € 2.700,-.

Werkgeversbijdragen levensloop en inkoop OP

De werkgeversbijdragen levensloop gaan ongewijzigd door tot de medewerker 59 jaar is.

De werkgever doet op 53-jarige leeftijd een storting in ABP Extra Pensioen. De medewerker die op die leeftijd nog geen 20 dienstjaren had krijgt ieder jaar hierna een storting in ABP Extra Pensioen tot hij 59 is of tot hij 20 dienstjaren heeft (zie paragraaf 11.3.1).

De medewerker die een oude FLO-leeftijd van 60 jaar had, gaat op zijn 60e met onbezoldigd volledig verlof, ook al is hij dan nog ziek.

Gevolgen voor inhoud FLO-overgangsrecht als medewerker herplaatst is voor zijn 55e

Het kan zijn dat de medewerker voor zijn 55e herplaatst of ontslagen wordt vanwege het vinden van een baan bij een andere werkgever. Bij deze herplaatsing of dit ontslag zijn er twee mogelijkheden.

1. Is sprake van herplaatsing in een functie die op 31 december 2005 recht gaf op FLO, kan het zo zijn dat deze medewerker overgaat naar een andere groep binnen het overgangsrecht. Evengoed zal deze medewerker doorgaans desondanks geen recht meer hebben op FLO-overgangsrecht. Het FLO-overgangsrecht eindigt dus. Want meestal zal dit een overstap zijn naar een niet bezwarende oud FLO-functie. Het FLO-overgangsrecht voor deze niet bezwarende FLO-functie (20 x 2% levensloop-bijdrage (zie paragraaf 8.4) geldt niet voor hem. Hij had deze functie namelijk niet al op 1 januari 2006. Dit geldt ook als de medewerker na ontslag aansluitend bij een andere werkgever in dienst treedt in een oud FLO-functie.
2. Is de herplaatsing in een functie die op 31 december 2005 geen recht gaf FLO, dan heeft de medewerker in zijn nieuwe functie geen recht op FLO-overgangsrecht. Het FLO-overgangsrecht eindigt dus. Hij kan dus niet vanaf de leeftijd van 55 jaar minder gaan werken of stoppen met werken. Dit geldt ook als de medewerker na ontslag aansluitend bij een andere werkgever in dienst treedt in een niet oud FLO-functie.

Omdat de medewerker vanwege ontslag of herplaatsing wel de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop en een werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen heeft gehad (zie hierna) van zijn oude werkgever heeft hij de financiële mogelijkheid om vanaf een bepaalde leeftijd te stoppen met werken. Wat die leeftijd is, is afhankelijk van het totale bedrag aan werkgeversbijdragen levensloop en inkoop extra pensioen dat de medewerker heeft gehad. Een medewerker die op het moment van herplaatsing 20 dienstjaren of meer heeft, kan vanaf de leeftijd van 59 jaar stoppen met werken. De eerste drie jaar kan hij onbezoldigd verlof financieren met een levenslooptuitkering en vanaf zijn 62e kan hij met pensioen. Het recht op onbezoldigd verlof is overigens geen automatisme. Dit moet de medewerker bij de werkgever van zijn nieuwe functie aanvragen, die op die aanvraag moet beslissen.

Werkgeversbijdragen levensloop en inkoop OP

Bij herplaatsing en ontslag wegens arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker recht op afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop en stort de werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen. Dit gebeurt op dezelfde manier als in de situatie dat de medewerker zelf ontslag neemt (zie paragraaf 10.11 en 11.3.2 of 11.3.4).

Als de medewerker herplaatst of ontslagen wordt nadat hij 53 is geworden, is zijn storting in ABP Extra

Pensioen al gedaan en wordt bij herplaatsing en ontslag geen storting wegens ontslag of herplaatsing gedaan in ABP Extra Pensioen.

Salarisgarantie

- Besluit** De medewerker die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had en die definitief wordt herplaatst heeft recht op een salarisgarantie. Bij herplaatsing bij de eigen werkgever krijgt hij een garantietoelage. De hoogte hiervan is het verschil tussen zijn oude bezoldiging en zijn nieuwe totaalinkomen (nieuwe bezoldiging plus arbeidsongeschiktheidsuitkeringen). Dit is een bevroren garantie: als zijn nieuwe bezoldiging stijgt, daalt de garantietoelage. Bij herplaatsing in een functie met een lager inkomen bij een andere dan de eigen werkgever treffen werkgever en medewerker een financiële regeling.
- Besluit** De medewerker die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had en die definitief herplaatst wordt, heeft geen salarisgarantie. Die salarisgarantie is er alleen als de functie waarin deze medewerker herplaatst wordt in het kader van het tweede loopbaanplan gevonden is. In dat geval heeft hij dezelfde salarisgarantie als hiervoor beschreven is voor de medewerker die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had.
- Besluit**

9.1.3 Medewerker wordt ziek tussen zijn 55e en 59e verjaardag

De informatie in deze paragraaf is in principe ook van toepassing op de medewerker die bij de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de informatie die betrekking heeft op levensloop en onbezoldigd verlof geldt dat echter niet. Zie hoofdstuk 10a voor meer informatie.

Er zijn speciale garanties voor de medewerker die ziek wordt vanaf zijn 55e verjaardag. Hij blijft onder het FLO-overgangsrecht vallen.

Gevolgen voor inhoud FLO-overgangsrecht voor de medewerker met 20 dienstjaren of meer

- Besluit** De medewerker die valt onder de overgangsgroep die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer heeft, wordt niet ziek gemeld. Hij heeft op dat moment al een keuze gemaakt voor één van de vier mogelijkheden. De werkgever moet (via de bedrijfsarts) bekijken of de keuze die de medewerker gemaakt heeft gezien zijn medische toestand nog mogelijk is. Als dat niet zo is, moet hij 'overstappen' naar een keuze die medisch gezien nog wel mogelijk is. Als de medewerker op dat moment kiest om ontslag te nemen tegen uitbetaling van een bonus van 100% van het jaarsalaris, wordt die bonus berekend naar rato van de tijd die resteert tot de leeftijd van 59 jaar. De reden hiervoor is dat de bonus verstrekt wordt voor een periode van maximaal vier jaar. Als die vier jaar korter is omdat de medewerker daar pas later voor kiest, wordt de bonus naar rato van die vier jaar berekend.

Voorbeeld

Klaas heeft een oude FLO-leeftijd van 56 jaar. Klaas heeft gekozen om 100% door te werken. Als Klaas 56 jaar en 6 maanden is, wordt hij ziek. Hij kan niet meer werken. Dit wordt door de werkgever, via de bedrijfsarts, geconcludeerd als Klaas 56 jaar en 11 maanden is. Klaas maakt de keuze om op zijn 57e ontslagen te worden onder toekenning van de bonus van een jaarsalaris. Hij krijgt deze bonus naar rato van het aantal jaren dat tot 59 jaar over is. Klaas krijgt dus nog 2/3 van de bonus van een jaarsalaris uitgekeerd.

- Besluit** De medewerker uit de overgangsgroep '20 dienstjaren of meer' die zijn keuze heeft opgeschoven en die ziek wordt, valt verplicht onder het FLO-overgangsrecht vanaf het moment dat de werkgever (via de bedrijfsarts) geconstateerd heeft dat de ziekte langdurig is. Dit betekent dat de medewerker vanaf dat moment een keuze moet maken, die past bij zijn medische geschiktheid. De datum van ingang van het onbezoldigd volledig verlof schuift op met dezelfde periode als waarmee de keuze feitelijk is uitgesteld.

Voorbeeld

Bram heeft een oude FLO-leeftijd van 55 jaar. Bram heeft op de leeftijd van 55 jaar meer dan 20 dienstjaren. Bram heeft zijn keuzemoment uitgesteld tot hij 56 jaar wordt. Wanneer Bram 55 jaar en twee maanden is, wordt hij ziek. Nog eens twee maanden later is duidelijk dat Bram niet meer beter wordt. De werkgever neemt voor de zorgvuldigheid en goede voorbereiding twee maanden de tijd om een besluit te nemen over ingang van het FLO-overgangsrecht. Besloten wordt dat Bram vanaf de leeftijd van 55 en 6 maanden verplicht onder het FLO-overgangsrecht valt. Bram kiest vanaf dat moment voor de keuze gedeeltelijk betaald verlof. Bram stopt dus op de leeftijd van 55 jaar en zes maanden met werken tegen doorbetaling van 80% van zijn oude bezoldiging. Zijn onbezoldigd volledig verlof gaat vier jaar daarna in, dat is op de leeftijd van 59 jaar en zes maanden. Hoe lang hij vervolgens met zijn levensloopuitkering doet, is aan Bram. Hij kan drie jaar lang een levenslooptegood krijgen van 70% van zijn oude bezoldiging en kan dan op de leeftijd van 62 jaar en zes maanden met pensioen.

Gevolgen voor inhoud FLO-overgangsrecht voor de medewerker met minder dan 20 dienstjaren

Valt de medewerker in de overgangsgroep minder dan 20 dienstjaren en kan de medewerker ondanks zijn ziekte 50% (60%) doorwerken, dan wordt hij niet ziek gemeld. Maar als de medewerker niet 50% (60%) kan werken dan wordt hij ziek gemeld tot aan zijn gedeeltelijk betaald verlof (of onbezoldigd volledig verlof voor de medewerker die op 1 januari 2006 0 tot 5 dienstjaren had). Vanaf dat moment wordt hij beter gemeld. De re-integratieinspanningen van werkgever en medewerker zijn gericht op het 50% (60%) kunnen werken. Als de medewerker ziek wordt tijdens zijn gedeeltelijk betaald verlof wordt hij niet ziek gemeld.

Besluit Gevolgen voor inhoud FLO-overgangsrecht bij opschuiven

De medewerker uit de overgangsgroep "minder dan 20 dienstjaren" die het moment van 50% (60%) werken heeft opgeschoven en die ziek wordt, valt verplicht onder het FLO-overgangsrecht vanaf het moment dat de werkgever (via de bedrijfsarts) geconstateerd heeft dat de ziekte langdurig is. Dit betekent dat de medewerker vanaf dat moment 50% (60%) gaat werken. Na een bepaalde periode gaat hij met onbezoldigd volledig verlof. De ingangsdatum daarvan wordt met dezelfde periode opgeschoven

Besluit als de ingangsdatum van het 50% (60%) werken feitelijk is uitgesteld. Als de medewerker te ziek is om 50% (60%) te werken, dan wordt gehandeld als in de situatie waarin hij tijdens de periode van 50% werken ziek is geworden. Zijn bezoldiging gaat dus terug naar 90% (95%) (die hoort bij 50% (60%) werken), maar hij blijft ziek tot aan zijn gedeeltelijk betaald verlof (of onbezoldigd volledig verlof voor de medewerker die op 1 januari 2006 0 tot 5 dienstjaren had). De ingangsdatum daarvan wordt met dezelfde periode opgeschoven als de ingangsdatum van het 50% (60%) werken (dat wegens ziekte niet geëffectueerd is) feitelijk is uitgesteld.

Besluit

Voorbeeld

Olivia heeft een oude FLO-leeftijd van 55 jaar. Olivia had op 1 januari 2006 17 dienstjaren. Olivia heeft haar keuzemoment uitgesteld tot zij 56 jaar wordt. Wanneer Olivia 55 jaar en twee maanden is, wordt zij ziek. Nog eens twee maanden later is duidelijk dat Olivia niet meer beter wordt. De werkgever neemt voor de zorgvuldigheid en goede voorbereiding twee maanden de tijd om een besluit te nemen over ingang van het FLO-overgangsrecht. Besloten wordt dat Olivia vanaf de leeftijd van 55 jaar en zes maanden verplicht onder het FLO-overgangsrecht valt. Olivia gaat vanaf dat moment over naar 50% werken. Haar bezoldiging gaat terug naar 90%. Maar omdat Olivia wegens ziekte helemaal niet meer kan werken, blijft zij ziek gemeld en gaat dus feitelijk niet meer aan de slag. Het gedeeltelijk betaald verlof gaat in op de leeftijd van 56 jaar en zes maanden met gedeeltelijk betaald verlof. Zij stopt op dat moment dus met werken tegen doorbetaling van 80% van de oude bezoldiging. Het onbezoldigd volledig verlof gaat drie jaar daarna in, dat is op de leeftijd van 59 jaar en zes maanden. Hoe lang zij vervolgens met haar levensloopuitkering doet, is aan Olivia.

I De medewerker die een oude FLO-leeftijd van 60 jaar had, gaat op zijn 60e met onbezoldigd volledig verlof, ook al is hij dan nog ziek.

Werkgeversbijdragen levensloop en inkoop OP

De werkgeversbijdragen levensloop gaan ongewijzigd door tot de medewerker 59 jaar is. Omdat deze situatie de casus beschrijft van een medewerker die op of na zijn 55^e ziek wordt, is de werkgeversstorting voor extra pensioen op 53-jarige leeftijd al gedaan. De medewerker die op de leeftijd van 55 jaar nog geen 20 dienstjaren had krijgt ieder jaar na zijn 55^e een storting in ABP Extra Pensioen tot hij 59 is of tot hij 20 dienstjaren heeft (zie paragraaf 11.3.1).

9.1.4 Medewerker wordt ziek vanaf zijn 59e verjaardag

! De informatie in deze paragraaf is in principe ook van toepassing op de medewerker die bij de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de informatie die betrekking heeft op levensloop en onbezoldigd verlof geldt dat echter niet. Zie hoofdstuk 10a voor meer informatie.

Als een medewerker ziek wordt op of na zijn 59e dan heeft dat geen invloed op het FLO-overgangsrecht. Deze medewerker wordt niet ziek gemeld. Vanaf zijn 59^e heeft de medewerker onbezoldigd volledig verlof dat hij financiert met een levenslooptuitkering. Ook kan de medewerker als hij ziek is op 62 jaar gewoon verzoeken om ontslag en met pensioen gaan.

! De medewerker die een oude FLO-leeftijd van 60 jaar had, gaat op zijn 60e met onbezoldigd volledig verlof, ook al is hij dan nog ziek.

9.2 De medewerker krijgt een andere baan

Op 1 januari 2006 is vastgesteld voor welke medewerkers FLO-overgangsrecht geldt. Ook is bekend wat de inhoud van dit recht is. Maar gedurende zijn loopbaan kan de medewerker er natuurlijk voor kiezen om ontslag te nemen en een andere functie uit te oefenen. Voor de medewerker die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren had is het zoeken naar een andere functie zelfs een verplicht onderdeel van het FLO-overgangsrecht. Het vinden van een andere functie kan invloed hebben op zijn FLO-overgangsrecht. Hieronder wordt voor verschillende overstapmogelijkheden beschreven wat de invloed ervan is op het FLO-overgangsrecht van de medewerker.

9.2.1 Overstap van de ene naar de andere bezwarende functie

! De informatie in deze paragraaf is in principe ook van toepassing op de medewerker die bij de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de informatie die betrekking heeft op levensloop en onbezoldigd verlof geldt dat echter niet. Zie hoofdstuk 10a voor meer informatie.

In deze situatie gaat de medewerker op eigen verzoek werken bij een ander korps of ambulancedienst. Deze situatie gaat niet over de overstap naar een andere werkgever vanwege regionalisering. Dat wordt beschreven in paragraaf 9.3.

Artikel 9b:1,
tweede lid, CAR
Besluit

Gevolgen voor inhoud FLO-overgangsrecht

Als een medewerker overstapt naar een andere functie die op 1 januari 2006 ook recht gaf op FLO-overgangsrecht dan behoudt hij het FLO-overgangsrecht. Voorwaarde hiervoor is dat de nieuwe functie in dezelfde "bloedgroep" is (brandweer of ambulance): er vindt geen kruisbestuiving plaats (zie kernbegrippen in paragraaf 2.1). Als de medewerker overstapt van brandweer naar ambulance of andersom, stopt het FLO-overgangsrecht. Een andere reden dat het FLO-overgangsrecht stopt, is als de

Besluit

Besluit nieuwe werkgever en de medewerker dit expliciet samen afspreken.

- ! Nieuwe medewerker met FLO-overgangsrecht duur voor nieuwe werkgever.
- Een werkgever die een medewerker in dienst neemt die FLO-overgangsrecht heeft, moet zich realiseren dat deze medewerker duurder is dan een medewerker zonder FLO-overgangsrecht.

Dit kan reden zijn om bij het aanstellen van de medewerker met hem af te spreken dat zijn FLO-overgangsrecht vervalt. Dat is vooral aan de orde als de medewerker zelf veel voordeel heeft van de overstap.

- ! De medewerker die overstapt van brandweer naar ambulance of andersom verliest zijn FLO-overgangsrecht. De reden hiervoor is dat zijn brandweerjaren niet meetellen als dienstjaren voor de ambulancefunctie en omgekeerd.

Als de nieuwe functie dezelfde oude FLO-leeftijd heeft als de oude functie dan houdt de medewerker hetzelfde recht. Op de oude FLO-leeftijd kan hij

- één van de vier keuzes maken (als hij 20 dienstjaren of meer had op 1 januari 2006), gevolgd door onbezoldigd volledig verlof of
- minder gaan werken tegen een bepaalde bezoldiging (bij minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006), gevolgd door gedeeltelijk betaald verlof en daarna gevolgd door onbezoldigd volledig verlof. De medewerker die op 1 januari 2006 0 tot 5 dienstjaren had, gaat op zijn 59e gelijk met onbezoldigd volledig verlof.

Als de oude FLO-leeftijd 59 of 60 jaar is, gaat de medewerker op die leeftijd met onbezoldigd volledig verlof.

Als de nieuwe functie een andere oude FLO-leeftijd heeft, wijzigt de ingangsdatum van de keuzes/het minder werken naar die andere leeftijd.

Besluit

Oude FLO-leeftijd van de nieuwe functie is hoger

Een medewerker kan overstappen naar een functie met een hogere oude FLO-leeftijd. In de oude functie had de medewerker bijvoorbeeld een oude FLO-leeftijd van 55 jaar, terwijl aan zijn nieuwe functie een oude FLO-leeftijd van 60 jaar is gekoppeld. Bij de keuze voor deze overstap moet de medewerker

Besluit zich realiseren dat hij dan ook langer moet doorwerken.

Oude FLO-leeftijd van de nieuwe functie is lager

Een medewerker kan ook overstappen naar een functie met een lagere oude FLO-leeftijd. De werkgever moet zich realiseren dat deze medewerker dan recht heeft op het dure FLO-overgangsrecht dat hoort bij de oude FLO-leeftijd van de nieuwe functie. Dit betekent onder andere dat de nieuwe werkgever financieel verantwoordelijk is voor de periode vanaf de oude FLO-leeftijd van de oude functie tot aan de oude FLO-leeftijd van de nieuwe functie. Kortom: de nieuwe werkgever maakt bij het in dienst nemen van een medewerker met FLO-overgangsrecht extra kosten ten opzichte van de kosten van een medewerker die geen recht heeft op FLO-overgangsrecht.

Besluit

Voorbeeld

In de oude functie had Arjan een oude FLO-leeftijd van 60 jaar, terwijl aan zijn nieuwe functie een oude FLO-leeftijd van 55 jaar is gekoppeld. In de nieuwe functie mag Arjan, die op 1 januari 2006 8 dienstjaren had, vanaf zijn 55e minder gaan werken, tegen doorbetaling van 90% van zijn oude bezoldiging. Daarna mag hij op zijn 58e stoppen met werken tegen doorbetaling van 75% van zijn oude bezoldiging. Op zijn 59e krijgt Arjan onbezoldigd volledig verlof. Arjan krijgt van zijn nieuwe werkgever werkgeversbijdragen levensloop die leiden tot een doeltegoed van 210%. De financiële last in de periode van 55 tot 60 jaar komen volledig voor rekening van de nieuwe werkgever.

Werkgeversbijdragen levensloop en inkoop OP

Besluit Op het moment dat de medewerker overstapt naar een andere functie moet de oude werkgever de werkgeversbijdragen levensloop afkopen over de dienstjaren tot het moment van ontslag. De nieuwe werkgever gaat door met het verstrekken van werkgeversbijdragen levensloop voor de jaren dat de medewerker bij hem in dienst is. Dit is ook het geval als de medewerker op het moment van de overstap al 20 dienstjaren of meer had. De reden is dat het doeltegoed gebaseerd is op de bezoldiging bij de nieuwe werkgever. Als deze stijgt, moet ook de inleg stijgen. De nieuwe werkgever is daarvoor financieel verantwoordelijk (zie paragraaf 10.11).

Besluit Ook moet de oude werkgever de storting in ABP Extra Pensioen regelen voor de dienstjaren tot het moment van ontslag. Als de medewerker op dat moment al 20 dienstjaren heeft dan is dit de enige storting die de medewerker in zijn loopbaan krijgt. Eventuele loonsverhogingen na de overstap werken dus *niet* door in de inkoop extra pensioen. Als de medewerker nog geen 20 dienstjaren heeft op het moment van overstappen, dan neemt de nieuwe werkgever op 53-jarige leeftijd (en mogelijk daarna) nog een aanvullende storting voor zijn rekening (zie paragraaf 11.3.4).

Oude FLO-leeftijd van de nieuwe functie is hoger

De nieuwe werkgever gaat door met het verstrekken van werkgeversbijdragen levensloop en doet een storting in ABP Extra Pensioen als de medewerker 53 jaar is. Het verstrekken van werkgeversbijdragen levensloop is gebaseerd op het doeltegoed van de nieuwe functie. Als dat doeltegoed 140% is (bij 20 dienstjaren) en het doeltegoed bij de oude functie was 210%, kan het zijn dat de nieuwe werkgever weinig tot niets aan werkgeversbijdragen levensloop hoeft te geven. Voor de financiële last van de werkgeversbijdragen levensloop is er alleen een verschil in doeltegoed als de nieuwe functie van de medewerker een oude FLO-leeftijd heeft van 60 jaar. Is die oude FLO-leeftijd 59 of lager, dan blijft het doeltegoed namelijk hetzelfde (210%).

Voorbeeld

Anne is op 1 januari 2006 36 jaar en heeft dan 13 dienstjaren. Hij werkt in een functie met een oude FLO-leeftijd van 55 jaar. Op 1 maart 2010 stapt Anne over naar een functie met een oude FLO-leeftijd van 60 jaar. De oude werkgever van Anne koopt de werkgeversbijdragen levensloop af zodat Anne op 59-jarige leeftijd $17/20 \times 210\% = 178,5\%$ van de bezoldiging op het moment van ontslag heeft. Het doeltegoed bij de nieuwe werkgever is 140%. De nieuwe werkgever hoeft dus geen werkgeversbijdragen levensloop meer te geven.

Oude FLO-leeftijd van de nieuwe functie is lager

De afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop en storting in ABP Extra Pensioen van de oude werkgever zijn gebaseerd op de oude FLO-leeftijd. Als de oude FLO-leeftijd van de oude functie 60 jaar was, is het doeltegoed voor de nieuwe functie hoger. Deze is namelijk 210% bij 20 dienstjaren op 59-jarige leeftijd. Dit doeltegoed was in de oude functie 140%. Dit gat moet de nieuwe werkgever overbruggen. Bij de keuze voor deze overstap moet de werkgever zich dus realiseren dat hij deze medewerker hoge werkgeversbijdragen levensloop moet geven.

I De medewerker die na 20 dienstjaren overstapt van functie met een oude FLO-leeftijd van 60 naar een functie met een lagere oude FLO-leeftijd, heeft op 60-jarige leeftijd na afkoop een levenslooptegoed van 140% van de bezoldiging op het moment van ontslag. Dat is te weinig. Want hij heeft in zijn nieuwe functie recht op onbezoldigd volledig verlof vanaf de leeftijd van 59 jaar. Het doeltegoed daarvoor is 210% van de oude bezoldiging. De nieuwe werkgever moet het gat tussen 140% en 210% opvullen. De maatwerkpercentages zullen voor de nieuwe werkgever dus (veel) hoger zijn dan de maatwerkpercentages die Loyalis doorgaf aan de oude werkgever voor deze medewerker.

9.2.2 Overstap van een bezwarende naar een niet bezwarende oud FLO-functie

De informatie in deze paragraaf is in principe ook van toepassing op de medewerker die bij de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de informatie die betrekking heeft op levensloop en onbezoldigd verlof geldt dat echter niet. Zie hoofdstuk 10a voor meer informatie.

In deze situatie gaat de medewerker werken in een niet bezwarende oud FLO-functie.

Gevolgen voor inhoud FLO-overgangsrecht

Besluit De medewerker gaat over naar een andere groep binnen het overgangsrecht. Evengoed zal deze medewerker doorgaans desondanks geen recht meer hebben op FLO-overgangsrecht. Het FLO-overgangsrecht eindigt dus. Het FLO-overgangsrecht voor deze niet bezwarende FLO-functie (20 x 2% levensloopbijdrage, zie paragraaf 8.4) geldt namelijk niet voor hem. Hij had deze functie namelijk niet al op 1 januari 2006.

Omdat de medewerker bij ontslag of herplaatsing wel de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop en een werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen heeft gehad (zie hierna) van zijn oude werkgever heeft hij de financiële mogelijkheid om vanaf een bepaalde leeftijd te stoppen met werken. Wat die leeftijd is, is afhankelijk van het totale bedrag aan werkgeversbijdragen levensloop en inkoop extra pensioen dat de medewerker heeft gehad. Een medewerker die op het moment van de overstap 20 dienstjaren of meer heeft, kan vanaf de leeftijd van 59 jaar stoppen met werken. De eerste drie jaar kan hij zijn onbezoldigd verlof financieren met een levenslooptuitkering en vanaf zijn 62e kan hij met pensioen. Het recht op onbezoldigd verlof is overigens geen automatisme. Hierover moet de nieuwe werkgever beslissen, na een verzoek van de medewerker.

Werkgeversbijdragen levensloop en inkoop OP

Besluit Op het moment dat de medewerker overstapt naar een andere functie moet de oude werkgever de werkgeversbijdragen levensloop afkopen over de dienstjaren tot het moment van ontslag (zie paragraaf 10.11 en 11.3.2 of 11.3.4).

Besluit Ook moet de oude werkgever op het moment dat de medewerker uit dienst gaat een storting doen in ABP Extra Pensioen over de dienstjaren tot het moment van ontslag (zie hoofdstuk 11).

Salarisgarantie voor medewerker met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Het kan ook zijn dat de medewerker in het kader van het tweede loopbaanbeleid overstapt naar een niet bezwarende functie. Dit geldt alleen voor de medewerker die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft. Die medewerker moet namelijk toewerken naar een tweede loopbaan.

Besluit Naast de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop en een werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen, heeft de medewerker nog recht op een garantietoelage als de bezoldiging in zijn nieuwe functie lager is dan de bezoldiging in zijn oude functie (zie paragraaf 5.2.1.3).

9.2.3 Overstap van een bezwarende functie naar een niet oud FLO-functie

De informatie in deze paragraaf is in principe ook van toepassing op de medewerker die bij de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de informatie die betrekking heeft op levensloop en onbezoldigd verlof geldt dat echter niet. Zie hoofdstuk 10a voor meer informatie.

De medewerker kan gedurende zijn loopbaan kiezen om te stoppen met de bezwarende functie en

een andere functie uit te oefenen die niet onder het FLO-overgangsrecht valt. Dit kan bij dezelfde werkgever zijn of bij een andere werkgever.

Gevolgen voor inhoud FLO-overgangsrecht

Besluit Op het moment dat hij overstapt, verliest hij zijn FLO-overgangsrecht. Dit recht hoorde tenslotte bij zijn oude functie.

Omdat de medewerker vanwege ontslag of herplaatsing wel de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop en een werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen heeft gehad (zie hierna) van zijn oude werkgever heeft hij de financiële mogelijkheid om vanaf een bepaalde leeftijd te stoppen met werken. Wat die leeftijd is, is afhankelijk van het totale bedrag aan werkgeversbijdragen levensloop en inkoop extra pensioen dat de medewerker heeft gehad. Een medewerker die op het moment van de overstap 20 dienstjaren of meer heeft, kan vanaf de leeftijd van 59 jaar stoppen met werken. De eerste drie jaar kan hij onbezoldigd verlof financieren met een levenslooptuitkering en vanaf zijn 62e kan hij met pensioen. Het recht op onbezoldigd verlof is overigens geen automatisme. Hierover moet de nieuwe werkgever beslissen, na een verzoek van de medewerker.

Werkgeversbijdragen levensloop en inkoop OP

Besluit Op het moment dat de medewerker overstapt naar een andere functie moet de oude werkgever de werkgeversbijdragen levensloop afkopen over de dienstjaren tot het moment van ontslag (zie paragraaf 10.11 en 11.3.2 of 11.3.4).

Ook moet de oude werkgever op het moment dat de medewerker uit dienst gaat een storting doen in ABP Extra Pensioen over de dienstjaren tot het moment van ontslag (zie hoofdstuk 11).

Besluit

Salarisgarantie voor de medewerker met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Het kan ook zijn dat de medewerker in het kader van het tweede loopbaanbeleid overstapt naar een niet bezwarende functie. Dit geldt alleen voor de medewerker die op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren heeft. Die medewerker moet namelijk toewerken naar een tweede loopbaan.

Besluit Naast de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop afkopen en een werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen, heeft de medewerker nog recht op een garantietoelage als de bezoldiging in zijn nieuwe functie lager is dan de bezoldiging in zijn oude functie (zie paragraaf 5.2.1.3).

9.3 Het brandweerkorps of de ambulancedienst gaat regionaliseren



De informatie in deze paragraaf is in principe ook van toepassing op de medewerker die bij de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor de informatie die betrekking heeft op levensloop en onbezoldigd verlof geldt dat echter niet. Zie hoofdstuk 10a voor meer informatie.

Bij regionalisering krijgt de medewerker een nieuwe werkgever: de veiligheidsregio. Omdat het geen vrijwillige overstap is van de medewerker, maar een gevolg van een organisatieverandering, is afgesproken dat deze overstap geen invloed heeft op het FLO-overgangsrecht van de medewerker. Had hij bij zijn oude werkgever recht op FLO-overgangsrecht dan blijft dat recht bij de veiligheidsregio ook bestaan. Ook bij de nieuwe werkgever heeft de medewerker dus dezelfde rechten als bij zijn oude werkgever.

De nieuwe en de oude werkgever moeten bij de regionalisering onderling afspraken maken over de financiering van de werkgeversbijdragen levensloop en de inkoop van extra pensioen.

Levensloop

Als de overstap naar een andere werkgever plaatsvindt vanwege regionalisering is afkoop van de werkgeversbijdragen niet persé nodig. De werkgever bepaalt of

- hij de werkgeversbijdragen afkoopt
- hij de werkgeversbijdragen niet afkoopt.

Besluit

Als de werkgever niet kiest voor afkoop, moeten de periodieke werkgeversbijdragen worden voortgezet. Voor de medewerker is het dan wat betreft de werkgeversbijdragen levensloop alsof er niets verandert (zie paragraaf 10.11).

Inkoop OP

Als de overstap naar een andere werkgever plaatsvindt vanwege regionalisering vindt er bij overgang geen storting plaats in ABP Extra Pensioen. Dit is anders dan wanneer een medewerker vanwege andere redenen overstapt naar een andere werkgever.

De reden hiervan is dat de overstap niet vrijwillig is en de storting in ABP Extra Pensioen risico's voor de medewerker heeft. Daarom stort de nieuwe werkgever (de veiligheidsregio) de extra inkoop van pensioen gewoon op 53-jarige leeftijd van de medewerker (zie paragraaf 11.3.4.1).

De oude en nieuwe werkgever maken onderling wel afspraken over de verdeling van de kosten van de inkoop extra pensioen. Dit gaat buiten de medewerker om (zie paragraaf 11.3.4.1).



10 Levensloop

Dit hoofdstuk gaat over hoofdstuk 9e CAR.

! Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de medewerkers die vallen onder de werking van paragraaf 6 en paragraaf 7 van hoofdstuk 9b CAR. Dit betreft de medewerkers geboren na 1949 die op het eerst mogelijke moment van de verstrekking van de levensloopbijdrage (in december 2006) in aanmerking kwamen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering en daarom geen werkgeversbijdragen levensloop hebben ontvangen. De rechten voor deze medewerkers staan in hoofdstuk 10a van dit handboek.

Het CvA en de bonden hebben afgesproken om in het FLO-overgangsrecht maximaal gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden die vervroegd uittreden nog steeds mogelijk maken. Één van die fiscale mogelijkheden is de levensloopregeling. Deze regeling bestaat sinds 1 januari 2006.

De levensloopregeling is een methode waarmee de medewerker kan sparen voor een periode van verlof of voor extra pensioen. De medewerker met FLO-overgangsrecht kan ook deelnemen aan de levensloopregeling. Sterker nog, de levensloopregeling is voor een medewerker in een bezwarende functie

- geboren na 1949 met op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer en
- geboren na 1949 met op 1 januari 2006 minder dan 20 dienstjaren

Besluit

onderdeel van het FLO-overgangsrecht. Hij heeft recht op werkgeversbijdragen levensloop die toeleiden tot een bepaald doel. Dit doel is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat hij op 59-jarige leeftijd heeft (of op 60-jarige leeftijd bij een oude FLO-leeftijd van 60 jaar).

! Een medewerker in een bezwarende functie die geboren is vóór 1950 maar geen FPU-recht heeft, heeft ook recht op levensloop als onderdeel van het FLO-overgangsrecht. Hij valt, afhankelijk van het aantal dienstjaren op 1 januari 2006, onder één van de twee hierboven genoemde groepen.

De levensloopregeling voor deze medewerker is vastgelegd in hoofdstuk 9e CAR: de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht. Het belangrijkste onderdeel van dat hoofdstuk zijn de werk-

geversbijdragen levensloop: maatwerkbijdragen per medewerker. Dit houdt in dat de daadwerkelijke hoogte van de werkgeversbijdragen levensloop per medewerker verschilt. Die werkgeversbijdragen leiden wel tot hetzelfde doeltegoed.

Artikel 9e:8, **10.1 Doeltegoed**

tweede lid, en artikel 9e:9, tweede lid, CAR Doel van de levensloopregeling in het FLO-overgangsrecht is dat de medewerker met de werkgeversbijdragen levensloop een geldpotje kan sparen waarmee hij zijn onbezoldigd volledig verlof kan financieren (zie paragraaf 4.2.2 en 5.2.4). Bij het bereiken van 20 dienstjaren is het doel dat de medewerker met een oude FLO-leeftijd van 55, 56, 57, 58 of 59 jaar op 59-jarige leeftijd 210% van zijn oude bezoldiging gespaard kan hebben. Daaruit kan de medewerker drie jaar lang, van 59 tot 62 jaar, een inkomen van 70% van zijn oude bezoldiging genieten. Na deze drie jaar, dus vanaf zijn 62^e, gaat de medewerker met pensioen. Ook daarvoor heeft hij een financiële bijdrage gekregen van de werkgever (zie hoofdstuk 11).

De oude bezoldiging wordt na de referteperiode verhoogd met de structurele generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

Voorbeeld

Youri heeft op 1 januari 2006 23 dienstjaren. Youri is geboren op 6 december 1960. Op 1 januari 2015 stopt Youri met werken tegen doorbetaling van 80% van zijn oude bezoldiging. Op 1 januari 2019 gaat Youri met onbetaald verlof. De oude bezoldiging van Youri in 2014 (zijn refertejaar) was € 43.000,- per jaar. In 2015 wordt een salarisstijging van 1% afgesproken, in 2016 een salarisverhoging van 2% en in 2017 een salarisstijging van 0,5%. In 2019 is er geen salarisstijging geweest. Het doeltegoed van Youri is 210% van (€ 43.000,- + 1% + 2% + 0,5%). Het doeltegoed van Youri is 210% van € 44.520,10.

Artikel 9e:9, zevende lid, CAR Besluit Als de medewerker minder dan 20 dienstjaren heeft bereikt op 59-jarige leeftijd, wordt het doel van 210% naar rato hiervan vastgesteld. Het aantal dienstjaren wordt naar beneden op hele jaren afgerond.

Voorbeeld

Eric had op 1 januari 2006 10 dienstjaren en 3 maanden. Op 28 juni 2010 wordt Eric 59 jaar, per 1 juli 2010 krijgt hij onbezoldigd volledig verlof. Op dat moment heeft hij 14 dienstjaren en 9 maanden. Zijn doeltegoed is daarom $14/20 \times 210\% = 147\%$ van zijn oude bezoldiging. Hieruit kan Eric drie jaar lang een uitkering van 49% van zijn oude bezoldiging genieten.

Als Eric deze uitkering te laag vindt, is het opschuiven van het moment waarop hij start met minder werken wellicht een goede keuze (zie paragraaf 5.2.2.4). Hij hoeft dan korter met het saldo van 147% te doen en krijgt daardoor per jaar dus een hoger percentage. Zijn aantal dienstjaren verandert door het opschuiven niet.

Artikel 9e:8, derde **Oude FLO-leeftijd van 60 jaar**

lid, en artikel 9e:9, derde lid, CAR Voor de medewerker die een functie vervult met een oude FLO-leeftijd van 60 jaar is het doel van de werkgeversbijdragen levensloop anders. Dit doel is dat hij bij het bereiken van 20 dienstjaren op 60-jarige leeftijd 140% van zijn oude bezoldiging gespaard kan hebben. Daaruit kan hij twee jaar lang, van 60 tot 62 jaar, een inkomen genieten van 70% van zijn oude bezoldiging.

Artikel 9e:9, zevende lid, CAR Besluit Ook hier geldt dat als de medewerker op 60-jarige leeftijd minder dan 20 dienstjaren heeft, het doel van 140% naar rato hiervan is vastgesteld.

Het doeltegoed is het totaaltegoed waar de medewerker volgens het FLO-overgangsrecht recht op heeft.

! Als een medewerker ervoor kiest om zijn keuzemoment op te schuiven verandert de datum waarop het doeltegoed bij elkaar gespaard moet kunnen zijn niet. Dat blijft 59 jaar (voor FLO-60 is dat 60 jaar). Ook al gaat zijn onbezoldigd volledig verlof later in.

Wel verandert de referteperiode voor de oude bezoldiging: de periode waarop het doeltegoed gebaseerd wordt. Een medewerker die zijn keuzemoment opschuift van 55 jaar naar 57 jaar, krijgt een doeltegoed dat gebaseerd is op de oude bezoldiging in de periode 56 tot 57 jaar. Voor de medewerker met een oude FLO-leeftijd lager dan 60 jaar is het doeltegoed uiterlijk gebaseerd op de bezoldiging in de periode 58 tot 59 jaar. Voor de medewerker met een oude FLO-leeftijd van 60 jaar is het doeltegoed uiterlijk gebaseerd op de bezoldiging in de periode 59 tot 60 jaar.

! Als de medewerker de ingangsdatum van zijn onbezoldigd volledig verlof opschuift, blijft de einddatum van zijn polis(sen) ongewijzigd. Deze eind- datum blijft de eerste van de maand volgend op die waarin de medewerker 59 (60) jaar wordt. Op dat moment wordt de waarde van de polis (210% of 140%) gestort in het Loga-uitkeerfonds van Loyalis. Dit doet Loyalis, hiervoor is geen actie van de werkgever of medewerker nodig. Het tegoed van de medewerker wordt vervolgens aangevuld met een vaste rentevergoeding. Vanaf het moment dat er in het fonds wordt gestort wordt er geen beleggingsrisico meer gelopen.

Op het moment dat het onbetaald volledig verlof ingaat en er uitgekeerd moet gaan worden vanuit het uitkeerfonds dienen de deelnemer en werkgever hier expliciet om te verzoeken. Hiertoe dient het opnameformulier dat op de site www.loyalis.nl te vinden is onder de sector Overheid/ producten/ meerdere producten/ Brandweer en Ambulance.

Het doeltegoed is gegarandeerd door de werkgever. Maar aan deze garantie zitten wel voorwaarden: de medewerker moet het LOGA-pad volgen.

Artikel 9e:2,
tweede lid, CAR

10.2 Het LOGA-pad

De medewerker mag zelf kiezen wat hij doet met de werkgeversbijdragen levensloop. Hij kan het bijvoorbeeld inleggen op een willekeurige levenslooptrekening of laten uitbetalen om direct te beschikken over het geld. Maar binnen het FLO-overgangsrecht is het verstandig om met de werkgeversbijdragen levensloop te sparen voor het onbezoldigd volledig verlof. Als de medewerker dit niet doet moet hij in die periode zelf voorzien in een inkomen. Het is zelfs zo dat een medewerker alleen de garantie heeft dat hij het doeltegoed bereikt als hij het LOGA-pad volgt.

Het LOGA-pad bestaat uit de volgende drie voorwaarden.

1. De medewerker neemt deel aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.
2. De medewerker zet zijn volledige werkgeversbijdragen - en zijn afkoopbedrag in geval van overstap naar een andere oud FLO-functie met behoud van het FLO-overgangsrecht - direct in op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.
3. De medewerker neemt niet tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegoed op uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

! Een medewerker die tussentijds tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance kan dat later uit eigen geld aanvullen. Hij kan zelf aangeven hoeveel hij extra wil inleggen (buiten de werkgeversbijdragen om). Met die eigen inleg kan de medewerker weer in de buurt komen van het doeltegoed. Maar de garantie daarop vervalt.

Een medewerker die het LOGA-pad niet tot aan zijn 59e (of 60e) jaar volgt, heeft dus geen garantie dat hij het doeltegoed bereikt.

Artikel 9e:2, **10.3 Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance**

eerste lid, Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance is het product dat Loyalis speciaal heeft ontwikkeld voor
onderdeel h, CAR het LOGA als onderdeel van het FLO-overgangsrecht. Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance bestaat uit twee onderdelen:

- de levensloopverzekering en
- de netto spaarverzekering.

De voorwaarden, zoals de rendementen die Loyalis behaalt op de beleggingen en de beheerskosten, zijn op beide verzekeringen gelijk.

Artikel 9e:2, **Levensloopverzekering**

eerste lid, De levensloopverzekering is de basis. Een medewerker die het LOGA-pad volgt moet de werkgeversbijdragen levensloop inleggen op deze levensloopverzekering. Dat kan niet onbeperkt vanwege fiscale grenzen (maximale inleg is jaarlijks 12% van het loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting)). Meer over de wettelijke grenzen bij de levensloopregeling (zie paragraaf 10.13).

Artikel 9e:2, **Netto spaarverzekering**

eerste lid, Het deel van de werkgeversbijdragen levensloop dat de medewerker vanwege de fiscale regels niet
onderdeel f, CAR in mag leggen op de levensloopverzekering moet hij, als hij het LOGA-pad wil volgen, inleggen op de netto spaarverzekering.

Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en inkomstenbelasting

Tegoe op de levensloopverzekering telt bij aangifte inkomstenbelasting niet mee als bezitting. Hierover hoeft de medewerker dus geen vermogensrendementsheffing te betalen.

De netto spaarverzekering is geen verzekering in het kader van de levensloopregeling. De netto spaarverzekering is vergelijkbaar met een reguliere spaarrekening. Bij de aangifte inkomstenbelasting dient de medewerker zijn netto spaarverzekeringstegoed daarom op te geven als bezitting (box 3). Hij betaalt hierover dus vermogensrendementsheffing. De medewerker krijgt jaarlijks van Loyalis een waardeoverzicht van zijn verzekering(en) waar hij de informatie vindt die hij nodig heeft voor de aangifte in de inkomstenbelasting.

! De netto spaarverzekering is vergelijkbaar met een reguliere spaarrekening. Toch is het niet de bedoeling dat de medewerker daar eigen geld op zet. Buiten het aanvullen van opgenomen netto spaarverzekeringstegoed en voor de dekking voor restitutie bij overlijden wordt inleg van eigen geld op deze spaarverzekering sterk afgeraden.

Bruto versus netto tegoed

Het tegoed op de spaarverzekering is een netto tegoed, terwijl het tegoed op de levensloopverzekering een bruto tegoed is. Een medewerker die heeft gespaard in beide potjes (in levensloop- en de netto spaarverzekering) heeft dus netto spaartegoed naast bruto levenslooptegoed. Het tegoed van de levensloopverzekering en het tegoed van de netto spaarverzekering vormen bij het volgen van het LOGA-pad samen het doeltegoed. Deze twee tegoeden kunnen vanwege verschil in eenheid (bruto versus netto) niet zomaar bij elkaar opgeteld worden. Maar als de medewerker het LOGA-pad volgt hebben de tegoeden op 59- of 60-jarige leeftijd samen een waarde die overeenkomt met het doeltegoed (zie paragraaf 10.1).

Voorbeeld vereenvoudigd

Valerie is geboren op 14 juni 1959 en zij had op 1 januari 2006 20 dienstjaren. Haar oude bezoldiging is € 40.000,- en daarom is haar doeltegoed € 84.000,- (210% van de oude bezoldiging). Omdat Valerie een korte spaartijd heeft, is haar maatwerkpercentage hoger dan 12%, namelijk 12,6%. Haar tegoed op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance bestaat daarom op 1 juli 2018 uit levensloop- en netto spaarverzekeringstegoed. In totaal heeft Valerie op 1 juli 2018 € 80.000,- bruto levenslooptegoed en € 2.200,- aan netto spaarverzekeringstegoed. Dit komt overeen met het doeltegoed van € 84.000,- bruto.

Artikel 9e:4, **10.4 Procedure deelname levensloop**

artikel 9e:5, Een medewerker die wil deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht
artikel 9e:6 en meldt dit schriftelijk bij de werkgever. De meeste medewerkers hebben dat ook gedaan in 2006, toen
artikel 9e:7 CAR het LOGA de regeling introduceerde.

Voor deelname aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance bestaat een model-deelnameformulier (zie hoofdstuk 14, bijlage c, model vi). Als de medewerker levenslooptegoed wil sparen via een ander levenslooppduct dan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance moet hij een ander deelnameformulier invullen. Een model hiervoor, namelijk 'Melding deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht' staat bij de modelformulieren (zie hoofdstuk 14, bijlage c, model vii).

Op het deelnameformulier geeft de medewerker onder andere aan wat het (maand)bedrag is dat hij spaart en welke bronnen hij wil inzetten.

De medewerker kan in plaats van een nominaal bedrag te noemen op het model-deelnameformulier Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance ook aangeven dat hij het LOGA-pad wil volgen. Daarmee geeft hij aan dat hij al zijn werkgeversbijdragen levensloop in wil leggen. Hij weet dan niet het exacte bedrag dat hij maandelijks inlegt, maar de werkgever zorgt ervoor dat hij elke maand de hele werkgeversbijdrage levensloop inlegt. Als de hoogte van de werkgeversbijdragen levensloop wijzigt doordat

- de bezoldiging wijzigt en de werkgever het maatwerkpercentage over deze gewijzigde bezoldiging toepast of
- het maatwerkpercentage wijzigt bij een nieuwe ronde van aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens aan Loyalis (zie paragraaf 10.6),

dan wijzigt de inleg direct mee. Door aan te geven dat hij het LOGA-pad volgt, kan de medewerker niet vergeten om zijn inleg aan te passen. Dit voorkomt dat de medewerker onbewust van het LOGA-pad afwijkt.

Aan welk levenslooppduct de medewerker ook deelneemt, op het deelnameformulier vraagt de werkgever altijd om het volgende:

- bij welke financiële instelling hij het levenslooptegoed wil sparen,
- of hij al levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een andere werkgever,
- de omvang van het levenslooptegoed dat hij al heeft opgebouwd en
- dat hij gedurende deelname aan de levensloopregeling niet deelneemt aan een spaarloonregeling.



Een medewerker die in een bepaald jaar inlegt in een levenslooppduct, mag niet in datzelfde jaar deelnemen aan de spaarloonregeling.

De medewerker moet zijn deelnameformulier levensloop drie maanden voor de gewenste ingangsdatum inleveren bij zijn werkgever.

10.5 Afwijken LOGA-pad

Afwijken van het LOGA-pad heeft tot gevolg dat de medewerker de garantie op het doeltegoed verliest. De medewerker wijkt af van het LOGA-pad als hij:

- niet deelneemt aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance of daar voortijdig mee stopt,
- niet zijn volledige werkgeversbijdragen - en zijn afkoopbedrag in geval van overstap naar een andere oud FLO-functie met behoud van het FLO-overgangsrecht - direct inlegt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Dit is aan de orde als de medewerker de hoogte van zijn inleg verlaagt of
- tussentijds (vóór het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd) tegoed opneemt uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Artikel 9e:10 CAR Beëindiging levensloop

Als een medewerker niet langer wil deelnemen aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht kan hij op elk gewenst moment stoppen. De medewerker meldt dat schriftelijk aan de werkgever (zie het modelformulier "Wijzigen of beëindigen deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht" in hoofdstuk 14, bijlage c, model v). De werkgever beëindigt de regeling zo snel mogelijk, maar uiterlijk in de tweede maand na ontvangst van het opzegformulier.

Daarnaast stopt deelname aan de levensloopregeling automatisch

- als de medewerker overlijdt,
- als de medewerker ontslag krijgt uit de bezwarende functie en
- op de AOW-gerechtigde leeftijd.

Dat geldt ook voor een medewerker die deelneemt aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.



Als de medewerker afwijkt van het LOGA-pad verliest hij de garantie op het doeltegoed.

Procedure afwijken LOGA-pad

De medewerker moet de werkgever laten weten dat hij levenslooptegoed wil opnemen, de hoogte van de inleg wil wijzigen of wil stoppen met inleggen. Het CvA heeft twee modelformulieren gemaakt waarmee werkgevers de medewerker expliciet wijzen op de gevolgen van die keuze. Deze twee modelformulieren met de titel

- Wijzigen of beëindigen deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht en
- Melding opnemen levenslooptegoed van de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht

zijn te vinden in hoofdstuk 14, bijlage c (model v en ii). Belangrijk onderdeel van deze twee modelformulieren is dat expliciet aangegeven wordt dat het opnemen van tegoed, het wijzigen van de hoogte van de inleg of het stoppen met inleggen tot gevolg heeft dat de garantie op het doeltegoed vervalt.

Werkgevers kunnen deze formulieren bewaren in het personeelsdossier van de medewerker. Dit als bewijsstuk dat de werkgever de medewerker heeft gewezen op de gevolgen van de keuze (afwijken van het LOGA-pad).

Maar niet altijd weet de werkgever of de medewerker afwijkt van het LOGA-pad. Dit is het geval als de medewerker tegoed van de levensloopverzekering van Loyalis overhevelt naar een ander levensloopproduct. De medewerker regelt de overheveling namelijk zelf met Loyalis, zonder dat de werkgever daartussen zit. Achteraf kan de werkgever altijd via de administratie van Loyalis achterhalen dat de medewerker daarvoor heeft gekozen. Maar om eventuele nadelige gevolgen uit onwetendheid te voorkomen is het belangrijk dat werkgevers hun medewerkers regelmatig wijzen op het belang van het volgen van het LOGA-pad.

10.6 Maatwerkpercentage

Het doeltegoed is afhankelijk van

- het aantal dienstjaren van de medewerker,
- de leeftijd van de medewerker en
- de bezoldiging van de medewerker.

Daarom kan de werkgever niet volstaan met een standaard percentage of standaard bedrag aan werkgeversbijdragen aan alle medewerkers. De werkgeversbijdragen moeten individueel bepaald worden: de zogenaamde maatwerkpercentages. Loyalis berekent deze maatwerkpercentages. Met het maatwerkpercentage geeft Loyalis aan welk percentage van de bezoldiging de werkgever als werkgeversbijdragen levensloop moet verstrekken aan de medewerker.

Besluit

! Het maatwerkpercentage wordt berekend op grond van alle potentiële dienstjaren tot de leeftijd van 59 of 60 jaar, met een maximum van 20 jaar.

! De normale gemeentelijke levensloopbijdrage van 1,5% van het salaris per jaar geldt niet voor een medewerker die maatwerk-werkgeversbijdragen krijgt op grond van het FLO-overgangsrecht.

Werkgeversbijdragen levensloop in 2006

In 2006 was het nog niet mogelijk om per medewerker maatwerkpercentages te berekenen. Maar om ook over dat jaar de fiscale ruimte voor levensloop te benutten heeft de medewerker in december 2006 een werkgeversbijdrage levensloop gehad van 12% van zijn jaarbezoldiging. Voor een klein aantal medewerkers is 12% in 2006 te veel geweest. Dat wordt met toekomstige maatwerkpercentages rechtgetrokken.

Werkgeversbijdragen levensloop vanaf 2007

Loyalis berekent vanaf 2007 maatwerkpercentages voor werkgevers. Deze maatwerkpercentages worden periodiek herzien. Loyalis heeft hiervoor de volgende gegevens van de werkgever nodig.

- Werknemersgegevens zoals NAW-gegevens en geboortedatum.
- Het aantal dienstjaren van de medewerker op 1 januari 2006 (volledige aantal naar beneden afgeronde aantal dienstjaren).
- De leeftijd waarop het onbezoldigd volledig verlof van de medewerker ingaat volgens de standdaardsituatie (dus geen rekening houdend met het opschuiven van het keuzemoment). Deze leeftijd is 59 of 60 jaar.
- De bezoldiging van de medewerker in het voorgaande kalenderjaar. Dit is
 - het salaris,
 - de in het voorafgaande kalenderjaar gereserveerde vakantietoelage,
 - de in het voorafgaande kalenderjaar gereserveerde eindejaarsuitkering,
 - de functioneringstoelage,
 - de waarnemingstoelage en
 - de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de medewerker zijn toegekend. De werkgeversbijdrage levensloop die de medewerker als onderdeel van het FLO-overgangsrecht krijgt is geen onderdeel van de bezoldiging.

! De gereserveerde eindejaarsuitkering is gelijk aan het in december betaalde bedrag aan eindejaarsuitkering. De gereserveerde vakantietoelage is niet gelijk aan het bedrag dat in mei is uitbetaald. Ook hier moet namelijk de gereserveerde vakantietoelage opgegeven worden: het in januari tot en met december opgebouwde bedrag.

De werkgever moet altijd de ongekorte bezoldiging opgeven, ook al wordt feitelijk minder uitbetaald, bijvoorbeeld wegens ziekte of gedeeltelijk betaald verlof conform het FLO-overgangsrecht.

- Het aantal dienstjaren van de medewerker op 1 januari 2006 (volledige aantal naar beneden afgeronde aantal dienstjaren).
- Het nominale bedrag aan verstrekte werkgeversbijdragen levensloop in het voorgaande kalenderjaar. Dit is het bruto totaalbedrag dat in dat jaar aan werkgeversbijdragen is verstrekt. Het is niet relevant of dat bruto bedrag uiteindelijk, al dan niet na het erop inhouden van loonheffingen, terecht is gekomen op een levensloopproduct, de netto spaarverzekering van Loyalis of de lopende rekening van de medewerker. Loyalis vraagt dit bedrag op bij de werkgever omdat Loyalis niet uit kan gaan van de werkelijk ontvangen gelden op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Voor de medewerker die het LOGA-pad niet volgt is namelijk niets of te weinig op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance ingelegd. Terwijl hij wel werkgeversbijdragen levensloop heeft gehad.

De hoogte van het nieuwe maatwerkpercentage ten opzichte van het oude maatwerkpercentage is afhankelijk van:

- de rendementen die Loyalis behaalt op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en
- de bezoldiging van de medewerker.

Loyalis gaat bij de berekening van de maatwerkpercentages uit de volgende aannames

- 4% netto rendement,
- een verwachte loonstijging (het totaal van individuele loonstijging (extra periodiek) en Cao-loonstijging) van 2,75% en
- ongewijzigde omvang van het dienstverband tot aan 59 of 60 jaar.

Als Loyalis een lager rendement behaalt dan 4% kunnen de maatwerkpercentages stijgen. Een gemiddeld lager rendement dan 3% valt onder de garantie die het LOGA met Loyalis heeft afgesproken (zie paragraaf 10.10).

Als Loyalis een hoger rendement behaalt dan 4%, kunnen de maatwerkpercentages naar beneden worden bijgesteld. Een hoog rendement leidt dus tot voordeel voor de werkgever.

Hogere rendementen dan 4% in het laatste jaar voorafgaand aan de leeftijd van 59 of 60 jaar van de medewerker kunnen niet verrekend worden met lagere toekomstige werkgeversbijdragen levensloop. Die zijn er immers niet. Hierdoor kan de medewerker uitkomen op een eindtegoed dat hoger is dan het doeltegoed. Maar om de kans dat de medewerker uitkomt op een tegoed dat hoger is dan het doeltegoed, moeten werkgevers 6 maanden voorafgaand aan de maand volgend op die waarin de medewerker 59 of 60 jaar wordt stoppen met het verstrekken van werkgeversbijdragen levensloop (zie paragraaf 10.10).

10%-criterium

Tussen 2007 en 2010 is er jaarlijks een nieuwe ronde van aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens geweest voor de berekening van nieuwe maatwerkpercentages. Dat heeft niet altijd geleid tot aanpassing van alle maatwerkpercentages. Dat komt door het 10%-criterium. Het LOGA heeft namelijk met Loyalis afgesproken dat als uit de berekeningen van Loyalis blijkt dat het maatwerkpercentage van een medewerker minder dan 10% afwijkt van zijn laatste (oude) maatwerkpercentage, de werkgever het oude maatwerkpercentage moet blijven toepassen. Als de afwijking meer dan 10% is, geeft Loyalis voor die medewerker wel een nieuw maatwerkpercentage door aan de werkgever. De reden hiervoor is dat de werkgever minder vaak een wijziging hoeft door te voeren in de salarisadministratie.

LOGA-virtueel

Loyalis berekent maatwerkpercentages met het rekenprogramma LOGA-Virtueel. Dat rekenprogramma gaat er bij de bepaling van de maatwerkpercentages van uit dat alle medewerkers het LOGA-pad volgen. LOGA-Virtueel houdt dus geen rekening met tussentijdse opnames of andere manieren waarop

de medewerker afwijkt van het LOGA-pad. Loyalis voert in LOGA-Virtueel dus een schaduwadministratie. Ook de gegevens van een medewerker die het LOGA-pad niet volgt, staan in LOGA-Virtueel.

Wat de werkelijke waarde van het tegoed is, is niet relevant voor de berekeningen van de maatwerkpercentages in LOGA-Virtueel. Voor een medewerker die het LOGA-pad volgt is de werkelijke waarde van het tegoed gelijk aan het tegoed dat volgens LOGA-Virtueel op dat moment is opgebouwd.

! Een medewerker die het LOGA-pad niet volgt, krijgt dus toch werkgeversbijdragen. Namelijk die bijdragen die de medewerker zou krijgen als hij wel het LOGA-pad zou volgen. Loyalis berekent ook voor hen maatwerkpercentages.

! Ook een medewerker met loonbeslag krijgt werkgeversbijdragen levensloop. In dat geval is door een schuldeiser van de medewerker beslag gelegd op het loon. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de medewerker niet langer aan zijn financiële verplichtingen kan voldoen.

De werkgeversbijdragen levensloop worden dan gebruikt om de schulden af te lossen. Deze medewerker kan zolang het loonbeslag duurt niet inleggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Hij wijkt dus af van het LOGA-pad. Na het loonbeslag kan de medewerker zijn dan verkregen werkgeversbijdragen inleggen in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Of hij daarmee nog in de buurt komt van het doeltegoed is afhankelijk van de periode en de hoogte van het loonbeslag. De medewerker kan na het loonbeslag meer dan de werkgeversbijdragen levensloop inleggen op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Met eigen geld kan hij het tekort dat is ontstaan door het loonbeslag (deels) opheffen. De medewerker moet zelf bekijken hoeveel eigen geld daarvoor nodig is. De garantie op het doeltegoed is vervallen.

Nieuwe ronde aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens

Het LOGA bekijkt jaarlijks of er een nieuwe ronde van aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens nodig is. Werkgevers krijgen dat via het CvA te horen. Als de werkelijke rendements- en loonontwikkeling nagenoeg gelijk zijn aan de aannamen daarover die Loyalis in opdracht van het LOGA bij de berekeningen hanteert, is de noodzaak van een nieuwe ronde kleiner. Dan blijkt namelijk bij de berekeningen van Loyalis dat veel maatwerkpercentages gelijk zullen blijven. Om de werkgeversadministratie te ontlasten kan het LOGA dan besluiten om een jaar over te slaan. Ook daarover informeert het CvA de werkgevers dan.

Als er een nieuwe ronde aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens is, horen werkgevers van het CvA wat de planning is. Werkgevers krijgen dan van Loyalis per e-mail een excelbestand toegezonden. In dat excelbestand moet de werkgever dan de nieuwe gegevens opgeven. Op basis van deze gegevens berekent Loyalis nieuwe maatwerkpercentages. In de handleiding bij dat excelbestand vinden werkgevers welke gegevens zij per medewerker aan Loyalis door moeten geven.

Voorbeeld (vereenvoudigd)

Rens heeft op 1 januari 2006 8 dienstjaren en een jaarbezoldiging van € 42.000,-. In december 2010 wordt hij 59 jaar. Hij krijgt daarom vijf jaar werkgeversbijdragen levensloop, waarvan in 2006 het vaste percentage van 12%. De bezoldiging van Rens stijgt met 2,75% per jaar. Het doeltegoed van Rens is $12/20 \times 210\%$ van zijn bezoldiging in 2010. Dat is € 58.871,-.

Loyalis haalt 4% rendement op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. De volgende tabel geeft weer wat Rens jaarlijks aan werkgeversbijdragen levensloop krijgt.

Tabel 9

	Bezoldiging met loonstijging	Maatwerkpercen- tage	Nominaal ver- strekke werkge- versbijdragen levensloop	Waarde in 2010
2006	€ 42.000	12,00%	€ 5.040	€ 5.897
2007	€ 43.134	27,81%	€ 11.996	€ 13.494
2008	€ 44.299	27,81%	€ 12.319	€ 13.326
2009	€ 45.495	27,81%	€ 12.652	€ 13.159
2010	€ 46.723	27,81%	€ 12.994	€ 12.995
Totale waarde tegoed Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance				€ 58.871

10.7 Toepassen maatwerkpercentage

Besluit Werkgevers moeten de maatwerkpercentages maandelijks toepassen. Met werkgeversbijdragen levensloop die gebaseerd zijn op deze maatwerkpercentages wordt per medewerker toegewerkt naar zijn individuele doeltogoed. Werkgevers moeten het maatwerkpercentage per medewerker vertalen naar een nominaal maandbedrag door de volgende berekening

$$\text{maatwerkpercentage} \times \text{uitbetaalde maandbezoldiging}$$

De uitbetaalde maandbezoldiging onder het FLO-overgangsrecht is de optelsom van (zie paragraaf 2.3):

- het salaris,
- de vakantietoelage,
- de eindejaarsuitkering,
- de functioneringstoelage,
- de waarnemingstoelage en
- de in de lokale bezoldigingsverordening genoemde andere toelagen en emolumenten, voor zover die aan de medewerker zijn toegekend.

Deze bezoldiging is de basis voor het doeltogoed en geeft de werkgever bij elke nieuwe ronde aanleveren van werkgevers- en werknemersgegevens door aan Loyalis. Het maatwerkpercentage is dus daarop gebaseerd en moet daarom ook daarop worden toegepast.

Deze uitbetaalde maandbezoldiging kan per maand variëren. Door bijvoorbeeld variabele onregelmatigheidstoelage, door vakantiegeld in mei of door de eindejaarsuitkering in december. Daarmee varieert de te verstrekken nominale werkgeversbijdrage levensloop per maand dus ook.

Voorbeeld

Arjen neemt op zijn 34e jaar een tijdje een sabbatical. In deze periode is zijn uitbetaalde maandbezoldiging € 0,-. Daarom zijn zijn werkgeversbijdragen levensloop in die maanden ook € 0,-.

De sabbatical doet niets af aan het doeltogoed van Arjen. Deze periode dat € 0,- aan werkgeversbijdragen levensloop is verstrekt wordt gecompenseerd door hogere werkgeversbijdragen levensloop later: het maatwerkpercentage stijgt. Loyalis berekent dat.

Uitzondering

Op deze hoofdregel (maatwerkpercentage x uitbetaalde maandbezoldiging) bestaat een uitzondering. Die uitzondering geldt voor de medewerker die al gebruik maakt van één van de volgende twee keuzes van het FLO-overgangsrecht, namelijk:

- gedeeltelijk betaald verlof (niet werken tegen doorbetaling van 80%, 78% of 75% van de oude

bezoldiging) of

- 50% (60%) werken tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging.

De reden dat voor deze medewerker een uitzondering geldt voor het berekenen van de nominale werkgeversbijdragen levensloop is dat hij een andere feitelijke bezoldiging geniet dan waar het doeltegoed op gebaseerd is. Het doeltegoed is namelijk gebaseerd op de oude bezoldiging.

Het doeltegoed is 210% (of een naar rato deel) van de oude bezoldiging. Maar tijdens de twee genoemde situaties betaalt de werkgever minder dan de oude bezoldiging door aan de medewerker. Voor een medewerker die tot de uitzonderingscategorieën hoort moeten werkgevers de volgende berekening maken om het maatwerkpercentage te vertalen naar een nominaal maandbedrag

$$\text{maatwerkpercentage} \times \text{oude maandbezoldiging}.$$

Voorbeeld, waarbij afgezien wordt van Cao-loonstijgingen

Vera had in het jaar voorafgaand aan haar keuze voor gedeeltelijk betaald verlof een aanstelling voor 28,8 uur per week (0,80 FTE). In dat jaar was haar bezoldiging € 18.000,-. Dit is de oude bezoldiging van Vera. Tijdens haar gedeeltelijk betaald verlof krijgt Vera 80% van € 18.000,- doorbetaald: € 14.400,-. In de maanden dat er geen vakantiegeld of eindejaarsuitkering wordt betaald krijgt Vera € 1.062,- bezoldiging per maand uitbetaald. Haar oude maandbezoldiging is € 1.327,-. De werkgever van Vera heeft van Loyalis een maatwerkpercentage doorgekregen van 8,5%. Het nominale maandbedrag aan werkgeversbijdragen levensloop in maanden dat er geen vakantiegeld of eindejaarsuitkering wordt uitbetaald is dan ook gelijk aan $8,5\% \times € 1.327,-$ (de oude maandbezoldiging) = € 112,80.

10.8 Praktische stortingsgegevens

Bij inleg op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance moet de werkgever de juiste stortingsgegevens gebruiken. De werkgever moet de inleg over maken op bankrekeningnummer 60 34 19 658 ten name van Loyalis Leven N.V. onder vermelding van het betalingskenmerk. Dit betalingskenmerk is:

- voor levensloop 33, gevolgd door het polisnummer van de levensloopverzekering van de medewerker of
- voor de netto spaarverzekering 44, gevolgd door het polisnummer van de netto spaarverzekering van de medewerker.

Voorbeeld

Richard heeft een levensloopverzekering bij Loyalis onder polisnummer 5704365. Zijn polis van de netto spaarverzekering heeft het nummer 5714365. Bij inleg op de levensloopverzekering geeft de werkgever het kenmerk 335704365 op aan Loyalis en op de netto spaarverzekering 445714365.

10.9 Arbeidsongeschiktheid

Hoofdstuk 10 is niet van toepassing op medewerkers die ten tijde van de eerste storting van de werkgeversbijdrage levensloop in aanmerking kwamen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Voor deze medewerkers is de regeling zoals beschreven in hoofdstuk 10a van toepassing.

10.10 Einde verstrekken werkgeversbijdragen en eindcontrole op 59 of 60 jaar

De werkgever betaalt iedere maand de werkgeversbijdrage levensloop aan de medewerker. Om te voorkomen dat de medewerker vanwege hogere rendementen dan verwacht meer opbouwt dan zijn doeltegoed, stopt de werkgever zes maanden voorafgaand aan de maand volgend op de maand waarin de medewerker 59 of 60 jaar wordt met het verstrekken van werkgeversbijdragen levensloop. Over het saldo dat de medewerker op het moment van stoppen heeft opgebouwd wordt rendement behaald. Als dat rendement niet voldoende is om op 59- of 60-jarige leeftijd tot het doeltegoed te

komen, wordt een eventueel tekort na de eindcontrole aangevuld door de werkgever (zie hieronder).

Voorbeeld

Esther is geboren op 14 juni 1959. Haar onbezoldigd volledig verlof gaat op 1 juli 2018 in. Haar werkgever verstrekt Esther in december 2017 voor het laatst een werkgeversbijdrage levensloop.

Eindcontrole

Een half jaar voordat de medewerker 59 jaar wordt stopt de werkgever met het verstrekken van werkgeversbijdragen levensloop. Als de medewerker 59 jaar is geworden, moet beoordeeld worden of de medewerker voldoende levenslooptegode heeft. Voor de medewerker die een oude FLO-leeftijd had van 60 jaar, geldt dat de controle moet plaatsvinden als deze medewerker 60 wordt.

Deze eindberekening is nodig omdat mogelijk

- lagere rendementen zijn behaald dan verwacht (ook rekening houdend met het niet verstrekken van werkgeversbijdragen levensloop over de laatste maanden voorafgaand aan de 59e verjaardag van de medewerker) of
- zich een grotere loonstijging heeft voorgedaan dan verwacht bij het vaststellen van het laatste maatwerkpercentage.



Er kunnen ook andere redenen zijn dat de medewerker minder dan het beoogde levenslooptegode heeft, zoals tussentijdse opname

- niet volledig doorstorten van de werkgeversbijdragen
- niet direct doorstorten van de werkgeversbijdragen

De beoordeling vindt plaats door Loyalis, op verzoek van de werkgever. Dat verzoek wordt gemaild naar de loga.loyalis@loyalis.nl. Het is aan te raden Loyalis al enkele maanden voordat de medewerker 59/60 jaar wordt te verzoeken om een eindafrekening. Dus al vóór dat de daadwerkelijke aanvraag voor opname van het tegode aan Loyalis wordt gedaan. Als uit de berekening van Loyalis nog een nabetaling voortvloeit, kan de werkgever deze nog op de polis van de medewerker storten. Op deze manier kan Loyalis vanaf 59/60 jaar het juiste bedrag uitkeren.



De werkgever moet verzoeken om een eindafrekening. Loyalis doet dit – sinds september 2011 – niet meer uit eigen beweging. Verzoekt de werkgever niet om een eindafrekening, dan vindt er geen eindafrekening plaats. Het gevolg kan zijn dat Loyalis niet het juiste bedrag uitkeert.

Een attendering voor de werkgever om een eindafrekening te vragen is als Loyalis bij opname van levensloop vanaf zijn 59e jaar minder dan 70% overmaakt aan de werkgever. Bij navraag door de werkgever wijst Loyalis dan op de mogelijkheid van het maken van een eindafrekening en het verzoek dat werkgevers daartoe – aan loga.loyalis@loyalis.nl – moeten doen.

Het opnameformulier levensloop is hierop aangepast. Hierin staat duidelijk dat de werkgever om een eindafrekening kan verzoeken.

Nabetaling

Als de werkgever de voor de eindafrekening benodigde gegevens aan loga.loyalis@loyalis.nl heeft doorgestuurd, volgt binnen 10 werkdagen de eindafrekening en het bedrag dat de werkgever aan nabetaling moet doen. Dit wordt aan de werkgever doorgegeven. Loyalis drukt de nabetaling uit in een nominaal bedrag.

Deze nabetaling moet de werkgever onder de noemer “werkgeversbijdrage levensloop” verstrekken.

Op de loonstrook is deze nabetaling dan ook onder die noemer te vinden. Met deze nabetaling heft de werkgever het tekort op. Een medewerker die het LOGA-pad volgt moet deze nabetaling direct en volledig inleggen op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

- ! Niet in alle gevallen dat de medewerker zijn doeltegoed niet bereikt is een nabetaling door de werkgever nodig. Het
- LOGA heeft met Loyalis namelijk een gegarandeerd netto rendement van 3% over de hele looptijd voor elke medewerker afgesproken. Als het werkelijk behaalde rendement op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance tijdens de hele spaarduur van een medewerker gemiddeld lager is dan 3%, betaalt Loyalis het deel van het tekort aan doeltegoed dat veroorzaakt is door het lagere rendement. Als de werkgever na de aanvulling vanuit Loyalis in verband met de garantie van 3% nog een nabetaling moet doen, informeert Loyalis de werkgever daarover.

Artikel 9e:11 CAR **10.11 Afkoop werkgeversbijdragen levensloop bij ontslag**

Als een medewerker zijn bezwarende functie definitief verlaat, is de (oud-)werkgever verantwoordelijk voor de rechten van de medewerker tot aan dat moment. Dit geldt in alle gevallen dat de medewerker niet langer is aangesteld in zijn bezwarende oude FLO-functie. Dus niet alleen bij ontslag maar ook bij definitieve herplaatsing. Daarbij maakt het niet uit wat de reden van definitieve herplaatsing is (ziekte, tweede loopbaan of anderszins).

- ! Het levensloop- en netto spaarverzekeringstegoed dat door de medewerker is opgebouwd vervalt niet bij het verla-
- ten van de bezwarende functie. Het geld is en blijft van de medewerker.

Besluit

De ex-werkgever koopt de rechten tot aan het ontslag/herplaatsing af met een eenmalige storting aan de medewerker. Loyalis berekent de hoogte van het benodigde afkoopbedrag en geeft een nominaal afkoopbedrag door aan de werkgever. Dat doet Loyalis op basis van de volgende door het LOGA vastgestelde uitgangspunten.

- De bezoldiging op de dag voorafgaand aan het moment van ontslag/herplaatsing is de basis.
- Bij de contante waardeberekening is het verwachte netto rendement 4%.
- Het afkoopbedrag wordt gebaseerd op dienstjaren, afgerond op hele maanden naar beneden, bij de oude werkgever.

Dit afkoopbedrag, eerder verstrekte werkgeversbijdragen levensloop en het rendement op beide bedragen leiden samen tot het doeltegoed van 210% op 59-jarige leeftijd (bij 20 dienstjaren), of een lager percentage naar rato van een lager aantal dienstjaren op het moment van ontslag/herplaatsing.

Voorbeeld

Ernst neemt na dertien jaar, drie maanden en 28 dagen (afgerond dus 13,25 jaar) ontslag uit zijn bezwarende functie. Zijn ex-werkgever verstrekt aan Ernst een afkoopbedrag dat samen met de eerder verstrekte werkgeversbijdragen levensloop kan uitgroeien tot een tegoed dat op 59-jarige leeftijd een waarde heeft van $13,25/20 \times 210\% = 139,13\%$ van zijn bezoldiging op het moment van ontslag.

- ! De medewerker heeft alleen bij volledig ontslag/herplaatsing recht op afkoop van toekomstig geplande werkgevers-
- bijdragen levensloop en dus niet bij vermindering van uren.

Procedure

Zodra duidelijk is dat een medewerker zijn bezwarende functie verlaat (ontslag of herplaatsing), moet de werkgever contact opnemen met Loyalis voor de berekening van het afkoopbedrag. Dit kan dus lopende het jaar, buiten de nieuwe ronde van aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens om via het mailadres Loga.Loyalis@Loyalis.nl. Loyalis geeft binnen tien werkdagen na gegevensaanlevering een nominaal afkoopbedrag door aan de werkgever. De werkgever betaalt het afkoopbedrag in de

laatste maand van het dienstverband aan de medewerker.

Als het afkoopbedrag een fors bedrag is, kan het zijn dat de medewerker bij het volgen van het LOGA-pad een groot deel daarvan moet inleggen op de netto spaarverzekering. Dit komt doordat van de belastingdienst maximaal 12% van het loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting) ingelegd mag worden op een levensloopprijs. Als de medewerker nog geen netto spaarverzekering had, zorgt Loyalis ervoor dat die verzekering wordt geactiveerd voor die medewerker. De medewerker of de werkgever hoeven dat dus niet zelf bij Loyalis aan te vragen.

! Als de medewerker overlijdt voor zijn 59e of 60e verjaardag, hebben nabestaanden geen recht op afkoop van toekomstig geplande werkgeversbijdragen. Ook niet als de medewerker de dekking voor restitutie bij overlijden heeft afgesloten (zie paragraaf 10.17).

Artikel 9e:12 CAR **Opnieuw in dienst in een bezwarende oude FLO-functie**

Besluit De medewerker heeft bij zijn nieuwe werkgever ook recht op werkgeversbijdragen levensloop.

Het is aan de medewerker of hij het afkoopbedrag in wil leggen op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Maar als de medewerker direct na ontslag/herplaatsing opnieuw werkzaam wordt in een bezwarende oude FLO-functie behoudt hij de garantie van het doeltegoed alleen als hij ook het afkoopbedrag inlegt in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

Loyalis houdt bij het berekenen van het nieuwe maatwerkpercentage bij de nieuwe werkgever rekening met het afkoopbedrag van de oude werkgever. De nieuwe werkgever kan direct bij indiensttreding van de medewerker contact opnemen met Loyalis voor een nieuw maatwerkpercentage voor de nieuwe medewerker. Dat kan via het mailadres Loga.Loyalis@Loyalis.nl. Ook hiervoor hoeft de nieuwe werkgever dus niet te wachten op de nieuwe ronde aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens aan Loyalis. Loyalis hanteert bij het berekenen van nieuwe maatwerkpercentages voor de betrokken medewerker een aantal uitgangspunten die gelden naast de reguliere uitgangspunten van LOGA-Virtueel. Dit zijn de volgende uitgangspunten zijn.

- Loyalis houdt rekening met de bedragen die eerder door de oude werkgever al zijn verstrekt aan werkgeversbijdragen levensloop én het eenmalige afkoopbedrag.
- Niet volledig afgesloten dienstmaanden bij de oude werkgever komen voor rekening van de nieuwe werkgever. De oude werkgever koopt namelijk af op dienstjaren die naar beneden worden afgerond op hele maanden. Dit heeft tot gevolg dat als een medewerker bijvoorbeeld na 13 dienstjaren, drie maanden en twee weken overstapt naar een nieuwe werkgever, dat de nieuwe werkgever de twee dienstweken van de oude werkgever financiert.
- Het doeltegoed is gebaseerd op de bezoldiging bij de nieuwe werkgever.

! Als de medewerker na 20 dienstjaren overstapt naar een bezwarende oude FLO-functie kan hij bij het volgen van het LOGA-pad met de eerder verkregen periodieke werkgeversbijdragen levensloop én de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop bij ontslag op 59-jarige leeftijd 210% van zijn bezoldiging bij de oude werkgever bereiken. Mits 4% netto rendement wordt behaald. De nieuwe werkgever verstrekt alleen nog werkgeversbijdragen levensloop waarmee de medewerker uiteindelijk 210% van de nieuwe bezoldiging kan bereiken. Als de bezoldiging niet stijgt, is het maatwerkpercentage voor deze medewerker bij de nieuwe werkgever 0%.

Het nieuwe maatwerkpercentage geldt voor die medewerker tot de nieuwe ronde van aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens. Uit deze ronde komen nieuwe maatwerkpercentages voor alle medewerkers die alle werkgevers vanaf een bepaald moment moeten toepassen.

Als de medewerker het LOGA-pad volgt kan de nieuwe werkgever de werkgeversbijdragen inleggen

op het (de) bestaande polisnummer(s) van de medewerker bij Loyalis.

Artikel 9e:11a Uitzondering bij ontslag vanwege regionalisering

CAR Als een medewerker met FLO-overgangsrecht ontslagen wordt vanwege regionalisering waarbij het FLO-overgangsrecht na overgang doorloopt, is afkoop van de werkgeversbijdragen niet persé nodig. Anders dan bij individuele gevallen van ontslag gaat het bij regionalisering vaak om een groot aantal medewerkers dat ineens overgaat naar de nieuwe werkgever. Afkoop voor al deze medewerkers kost

Besluit veel geld. Omdat dat bezwaarlijk kan zijn bepaalt de oude werkgever bij regionalisering of

- hij de werkgeversbijdragen afkoopt. Als de werkgever hiervoor kiest is de werkwijze, ook voor de nieuwe werkgever, gelijk aan die bij ontslag zonder dat er sprake is van regionalisering.
- hij de werkgeversbijdragen niet afkoopt. Als de werkgever niet kiest voor afkoop, moeten de periodieke werkgeversbijdragen worden voortgezet. Daarbij spreken de oude en de nieuwe werkgever een declaratiestructuur af. De oude werkgever moet het gedeelte van de periodieke werkgeversbijdragen dat hoort bij het aantal dienstjaren bij de oude werkgever betalen aan de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever moet de werkgeversbijdragen levensloop tot aan de nieuwe ronde van aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens baseren op het laatste maatwerkpercentage dat Loyalis aan de oude werkgever voor de medewerkers heeft doorgegeven. De nieuwe werkgever krijgt dus niet tussentijds nieuwe maatwerkpercentages. Hij moet die laatste maatwerkpercentages opvragen bij de oude werkgever.



De nieuwe werkgever moet aan Loyalis doorgeven dat de medewerker bij hem in dienst is getreden. Zo blijft de administratie van Loyalis op orde.

Aan beide opties zitten voor- en nadelen.

Voor- en nadelen van afkoop

Voordeel: De oude werkgever is de ex-medewerker na afkoop volledig kwijt uit de administratie.

Nadeel: De werkgever haalt de kosten naar voren. Deze moet hij dan ook in één keer betalen.

Voor- en nadelen van voortzetten van de periodieke werkgeversbijdragen levensloop

Voordeel: De oude werkgever kan de kosten van de werkgeversbijdragen levensloop blijven spreiden over toekomstige jaren. Hij bespreekt met de nieuwe werkgever over hoeveel jaren hij dat spreidt.

Nadelen:

- De ex-medewerker blijft in de administratie van de oude werkgever voorkomen.
- De oude en de nieuwe werkgever moeten onderling een declaratiestructuur overeenkomen. Hierbij moeten werkgevers zich realiseren dat Loyalis bij het berekenen van maatwerkpercentages geen onderscheid maakt in:
 - het deel dat veroorzaakt wordt door de dienstjaren uit het verleden bij de oude werkgever en
 - het deel dat veroorzaakt wordt door nieuwe dienstjaren en ontwikkelingen in de bezoldiging bij de nieuwe werkgever.

Werkgevers moeten onderling een verdeelsleutel bepalen voor de verdeling van de kosten van de werkgeversbijdragen levensloop. Een manier kan zijn om het afkoopbedrag wel door Loyalis te laten berekenen, maar dat afkoopbedrag niet te verstrekken aan de medewerker. Dit is de zogenaamde pro forma berekening. Het bedrag dat Loyalis vanuit de pro forma berekening noemt kan de nieuwe werkgever declareren bij de oude werkgever. Dit kan ook verspreid worden over een aantal jaren. Onderling kunnen werkgevers nog afspraken maken over eventuele rentebetalingen.

Artikel 9e:13 CAR **10.12 Beschikken over tegoed na ontslag**

Als een medewerker ontslag heeft gekregen zonder aansluitend een nieuwe werkgever te hebben, heeft hij drie wettelijke mogelijkheden voor zijn opgebouwde levenslooptegoed. Hij kan:

- het tegoed laten staan en opnemen bij verlof vanuit een andere dienstverband,
- ervoor kiezen het tegoed (gedeeltelijk) als belast loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting) te laten uitbetalen of
- het tegoed (gedeeltelijk) over laten boeken naar een levenslooppproduct bij een andere bank of verzekeringsmaatschappij.

Hieraan verbindt Loyalis geen kosten.

! Herplaatsing (onder andere bij ziekte) in een andere functie wordt door de belastingdienst niet beschouwd als ontslag. De medewerker heeft dan niet de mogelijkheid om het tegoed in één keer (gedeeltelijk) uit te laten betalen.

Over het netto spaarverzekeringstegoed kan de medewerker vrij beschikken.

Als de medewerker na ontslag direct weer in dienst treedt in een bezwarende oude FLO-functie met voortzetting van het FLO-overgangsrecht, wijkt hij met bovenstaande keuzes af van het LOGA-pad. Hij heeft daardoor geen garanties meer op het doeltegoed. Wil de medewerker het LOGA-pad wel volgen, dan moet hij zijn tegoed op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance laten staan tot aan zijn onbezoldigd volledig verlof.

10.13 Wettelijke grenzen bij levensloop

Binnen de levensloopwetgeving gelden er twee grenzen waar de werkgever op moet letten bij de inleg:

- de 210%-grens en
- de 12%-grens.

10.13.1 210%-grens

Wettelijk mag een medewerker met een levensloopregeling niet meer sparen dan 210% van het loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting) van *het voorafgaande kalenderjaar*. De werkgever moet op 1 januari van elk jaar peilen of een medewerker aan die bovengrens zit. Daarvoor krijgt de werkgever informatie van de instelling waar de medewerker zijn levenslooptrekening of -verzekering aanhoudt. Zodra blijkt dat een medewerker op 1 januari het maximum van 210% heeft bereikt, kan hij dat jaar geen storting meer doen op de levensloopverzekering. Bij het volgen van het LOGA-pad moet de medewerker werkgeversbijdragen levensloop dan op de netto spaarverzekering inleggen. Het tegoed op de levensloopverzekering groeit zonder inleg overigens wel aan vanwege rendementen. Als de medewerker op 1 januari van een jaar onder de 210%-grens blijft, mag hij dat hele jaar storten. Ook als dan gedurende het jaar de 210%-grens passeert.

10.13.2 12%-grens

Naast de totale inleg is ook de jaarlijkse inleg begrensd. Per jaar mag een medewerker maximaal 12% van zijn loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting) van dat kalenderjaar sparen. Ook als hij met deze inleg gedurende het jaar de 210%-grens passeert. Een alternatief hiervoor bij de berekening van de 12%-grens is het hanteren van het fiscale loon (kolom 14 van de loonstaat), verhoogd met ingehouden bijdragen van de medewerker. Met ingehouden bijdragen van de medewerker worden onder andere bedoeld:

- het medewerkersaandeel in de pensioenpremie,
- het medewerkersaandeel in de WW-premie (pseudo-premie in de sector gemeenten, het percentage

- is in 2011 0%) en
- de inleg op een levenslooppoolproduct.

In dit naslagwerk wordt uitgegaan van 'loon' als basis voor de 12%-grens. Maar als werkgevers de ruimere definitie willen hanteren bij het toepassen van de 12%-grens, is dat volgens de belastingwetgeving toegestaan.

! Voor de medewerker die geboren is in de jaren 1950 tot en met 1954 bestaat een uitzondering. Die medewerker mag tot 100% van zijn loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting) van dat kalenderjaar inleggen op de levensloopverzekering.

10.13.3 Uitzondering

Op de hoofdregel van 210% en 12% bestaat een uitzondering voor de medewerker die in inkomen achteruit gaat door vrijwillig over te gaan naar een lager gekwalificeerde functie of door in deeltijd te gaan werken (minimaal 50% van de oorspronkelijke aanstelling) in de periode tien jaar direct voor het pensioen. Die medewerker mag sparen op basis van zijn eerdere loon. Dit geldt voor de medewerker die 50% (60%) werkt tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging.

10.13.4 Pas op bij gedeeltelijk betaald verlof

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever dat een medewerker niet meer inlegt dan wettelijk is toegestaan. Vooral voor een medewerker die met gedeeltelijk betaald verlof is, is het opletten. In paragraaf 10.7 staat dat de werkgever voor de berekening van het nominale bedrag aan werkgeversbijdragen levensloop aan die medewerker uit moet gaan van de oude bezoldiging en niet van de doorbetaalde (80%-)bezoldiging. Maar de fiscale grenzen gaan niet uit van deze oude bezoldiging. Die gaan uit van het feitelijk loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting). Feitelijk wordt er 80% van de oude bezoldiging doorbetaald. In de meeste gevallen moet de medewerker dan een deel van de werkgeversbijdragen levensloop inleggen op de netto spaarverzekering.

Voorbeeld

Mounia kent in 2009 een oude jaarbezoldiging van € 30.000,- en een maatwerkpercentage van 11%. Tijdens haar gedeeltelijk betaald verlof in 2010 krijgt zij 80% daarvan doorbetaald: € 24.000,-. Dit is het loon van Mounia in 2010. Daarom mag zij in 2010 slechts $12\% \times € 24.000,- = € 2.880,-$ inleggen op de levensloopverzekering. Maar de nominale werkgeversbijdragen levensloop zijn gelijk aan $11\% \times € 30.000,- = € 3.300,-$. Het deel van de werkgeversbijdragen dat boven de maximale inleg in 2010 uitkomt (€ 420,-) moet zij inleggen op de netto spaarverzekering.

! Het loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting) in het jaar dat een medewerker gedeeltelijk betaald verlof heeft is lager dan de oude bezoldiging. De medewerker die het tweede jaar van gedeeltelijk betaald verlof ingaat heeft snel 210% van het loon van het eerste jaar op zijn levensloopverzekering staan. Hij moet daarom een groter deel, zo niet de hele werkgeversbijdragen levensloop inleggen op de netto spaarverzekering.

Veel medewerkers krijgen tijdens het sparen van de werkgeversbijdragen levensloop dus te maken met de netto spaarverzekering. Maar in deze gevallen weet Loyalis niet dat medewerkers de netto spaarverzekering nodig hebben naast de levensloopverzekering. Loyalis weet immers niet of de medewerker al dan niet met gedeeltelijk betaald verlof is. Dat is namelijk voor hun berekeningen niet relevant. Om toch in te kunnen leggen op de netto spaarverzekering moeten werkgevers zelf Loyalis benaderen voor activering van de netto spaarverzekering van de medewerker. Dat kan via Loga.Loyalis@Loyalis.nl.

Artikel 9e:8,
vijfde, zesde
en zevende lid,
en artikel 9e:9,
achtste, negende
en tiende lid, CAR

10.14 Geen vakantiegeld, eindejaarsuitkering en pensioenopbouw over (afkoop van) werkgeversbijdragen levensloop

De werkgeversbijdragen levensloop maken geen onderdeel uit van het salaris of bezoldiging. Dit betekent dat de medewerker over de werkgeversbijdragen levensloop geen vakantiegeld of eindejaarsuitkering opbouwt.

Daarnaast horen de werkgeversbijdragen levensloop niet tot de pensioengrondslag. Deze bijdragen zijn dus niet pensioengevend.

10.15 Opnemen tegoed uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance

Een medewerker die levensloop- en/of netto spaarverzekeringstegoed wil opnemen, doet daartoe een verzoek bij Loyalis via een opnameformulier. Als het opname van levenslooptegoed betreft moet de werkgever het opnameformulier mede ondertekenen. Hoe de procedure van opname loopt, is afhankelijk van het moment van opname:

- bij tussentijds verlof of
- bij onbezoldigd volledig verlof.

10.15.1 Opname bij tussentijds verlof

Voorop staat dat de medewerker met deze opname afwijkt van het LOGA-pad. Daarmee verliest hij de garantie op het doeltegoed. Wil de medewerker toch tussentijds tegoed opnemen uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance, dan moet hij de volgende twee formulieren invullen.

1. Het 'Opnameformulier Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance voor tussentijds opnemen'. De medewerker moet dit formulier invullen als hij levenslooptegoed of netto spaarverzekeringstegoed wil opnemen. Maar bij opname van levenslooptegoed moet de medewerker dit formulier ook door zijn werkgever laten ondertekenen. Dat is een wettelijke plicht. Voor opname van netto spaarverzekeringstegoed is dat niet nodig.

De medewerker stuurt dit formulier op naar Loyalis zodat Loyalis weet dat zij over moeten gaan tot uitkeren.

2. Als de medewerker levenslooptegoed (dit is dus uit de levensloopverzekering) opneemt moet hij ook het formulier 'Melding opnemen levenslooptegoed van de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht' invullen. Dit formulier levert de medewerker in bij zijn werkgever. Met dit formulier wijst de werkgever de medewerker erop dat hij afwijkt van het LOGA-pad.

Beide formulieren zijn te vinden in hoofdstuk 14, bijlage c (model iv en model ii). Op het eerste formulier moet de medewerker opgeven hoeveel tegoed uit welke verzekering (levensloopverzekering of netto spaarverzekering) hij wil opnemen in zijn verlofperiode. Na ontvangst van het opnameformulier stuurt Loyalis de werkgever eerst een voorlopige opgave waarin de opname van het levensloop- en/of netto spaarverzekeringstegoed staat. Uiterlijk aan het begin van de eerste maand van uitbetaling volgt een definitieve opgave. Loyalis informeert ook de medewerker schriftelijk. De medewerker ontvangt dan van Loyalis zowel een brief over zijn opname, als een afschrift van de brief die de werkgever van Loyalis krijgt.

Opname netto spaarverzekeringstegoed

De medewerker krijgt tegoed uit de netto spaarverzekering rechtstreeks van Loyalis uitgekeerd. Opname daarvan kan onbeperkt. Dit is niet gelimiteerd door wetgeving. Als de medewerker dat wil kan hij zijn netto spaarverzekeringstegoed in een keer helemaal opnemen. Er zijn geen loonheffingen verschuldigd over het netto spaarverzekeringstegoed (zie paragraaf 10.19.4).

Opname levenslooptegood

Opname van levenslooptegood loopt via de werkgever. Dit kan niet onbeperkt. De levensloopwetgeving stelt namelijk dat een levenslooptuitkering alleen toegestaan is als er sprake is van inkomensachteruitgang. De levenslooptuitkering mag samen met het inkomen dat de medewerker nog heeft maximaal gelijk zijn aan het laatstverdiende loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting). Dit is het loon in de maand voorafgaand aan opname van het levenslooptegood. Bij de uitbetaling van levenslooptegood zijn er loonheffingen verschuldigd. Meer daarover staat in paragraaf 10.19.3). De werkgever moet het bedrag aan levenslooptegood dat Loyalis aan hem overmaakt, na inhouding van loonheffingen, volledig doorstorten aan de medewerker.

Wil de medewerker uit beide potjes putten, dan krijgt de medewerker ook via twee routes een uitkering: direct via Loyalis de uitkering van netto spaarverzekeringstegood en via zijn werkgever een levenslooptuitkering.

10.15.2 Opname tijdens onbezoldigd volledig verlof

Als de medewerker tegood uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance wil opnemen tijdens zijn onbezoldigd volledig verlof moet hij

- het formulier 'Opnameformulier Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance voor onbetaald volledig verlof'

invullen (zie modelformulieren). Als de opname levenslooptegood betreft (in plaats van netto spaarverzekeringstegood) moet ook de werkgever dit formulier ondertekenen. De medewerker moet het formulier opsturen naar Loyalis.



De werkgever moet zelf bij Loyalis verzoeken om een eindcontrole. Zie paragraaf 10.10.

Na ontvangst van het opnameformulier stuurt Loyalis de werkgever de definitieve opgave van de opname van het levensloop- en/of netto spaarverzekeringstegood. Loyalis informeert ook de medewerker schriftelijk. Voor de hoogte kan de medewerker met zijn werkgever contact opnemen.



Alleen als de termijn tussen binnenkomst opnameformulier en ingangsdatum van de opname meer dan 3 maanden bedraagt krijgt werkgever eerst een voorlopige opgave. De werkgever ontvangt dan in de maand van de eerste uitbetaling de definitieve opgave.

Bij opname van tegood uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance kan de medewerker zelf kiezen welk potje hij wil aanspreken (eerst levenslooptegood daarna netto spaarverzekeringstegood, gelijkelijk verdeeld, enzovoorts). Maar als de medewerker het opnameformulier van Loyalis invult kiest hij voor de standaard opnamevormgeving (zie hieronder). Als de medewerker een andere opnamevormgeving wenst dan de standaard moet hij contact opnemen met Loyalis. Dit kan niet via het opnameformulier geregeld worden.

Voorschot

Loyalis stuurt rond de 15e van de eerste maand van uitbetaling de definitieve opgave van de opname van het levensloop- en/of netto spaarverzekeringstegood. Dit kan niet eerder omdat Loyalis pas aan het begin van de maand de rendementen op het totaaltegoed van de maand ervoor weet. De feitelijke uitbetaling van het levenslooptegood vanuit Loyalis aan de werkgever vindt plaats rond de 24e van de maand. Het netto spaarverzekeringstegood maakt Loyalis rechtstreeks over aan de medewerker.

Het is afhankelijk van de mutatedatum in de salarisadministratie of het lukt om in de eerste maand

van onbezoldigd volledig verlof de hoogte van de levensloopuitkering die blijkt uit de definitieve opgave van Loyalis te verwerken in de salarisadministratie. Mocht de mutatedatum vóór het moment liggen dat de werkgever de definitieve opgave van Loyalis krijgt, dan verstrekt de werkgever een voorschot. De hoogte van dat voorschot bepalen werkgevers zelf aan de hand van

- de bezoldiging van de medewerker,
- het aantal dienstjaren dat de medewerker heeft bereikt en
- de vraag of de medewerker ook een netto spaarverzekering heeft.

De bedoeling is dat de hoogte van het voorschot zo dicht mogelijk in de buurt komt bij de hoogte van de levensloopuitkering van de medewerker die Loyalis later die maand aan de werkgever overmaakt.

Loyalis maakt vervolgens rond de 24e van de maand de eerste levensloopuitkering over aan de werkgever. Deze levensloopuitkering moet zo snel mogelijk verrekend worden met het voorschot dat de werkgever heeft uitbetaald.

Het is belangrijk dat de werkgever de medewerker – als met een voorschot gewerkt wordt – ervan op de hoogte stelt dat dit voorschot later verrekend wordt met de feitelijke levensloopuitkering(en). Het uiteindelijke doel is natuurlijk dat de medewerker zijn volledige levenslooptegoed van Loyalis via de werkgever krijgt uitgekeerd. Het is verstandig de medewerker te laten tekenen voor het werken met een voorschot en het verrekenen daarvan met zijn levensloopuitkering(en).

Omzetting belegging bij bereiken 59-jarige leeftijd

Op het moment dat de medewerker verzoekt om opname van levenslooptegoed, zet Loyalis het geld op een andere rekening, waarbij een vast rendement geldt.

De medewerker die op 59-jarige leeftijd 210% in de pot heeft, krijgt vanwege dat rendement dus feitelijk meer dan 70% levensloopuitkering!

Een analoge redenering geldt voor de medewerker met een oude FLO-leeftijd van 60 jaar.

Standaard vormgeving

De standaard opnamevormgeving houdt in dat Loyalis zowel het levensloop- als het netto spaarverzekeringstegoed gelijkmatig gespreid uitkeert over de drie jaren van het onbezoldigd volledig verlof. Voordeel daarvan is dat de medewerker over alle maanden dezelfde uitkering ontvangt.

Vanaf het moment dat de medewerker verzoekt om opname van levenslooptegoed berekent Loyalis het uit te betalen levenslooptegoed als volgt. De pot geldt, inclusief het vaste rendement dat hierover in de toekomst wordt behaald, wordt gedeeld door 36. Dit is het bedrag dat wordt overgemaakt aan de werkgever, die dit vervolgens doorstort naar de medewerker.

De standaard houdt een uitkering gedurende 36 maanden in.

- De medewerker die op de leeftijd van 59 jaar 20 dienstjaren of meer heeft en het LOGA-pad heeft gevolgd, ontvangt dus 36 maanden 70% + vast rendement van zijn oude bezoldiging.
- De medewerker die op de leeftijd van 59 jaar minder dan 20 dienstjaren heeft, ontvangt dus 36 maanden een uitkering naar rato van het aantal dienstjaren dat dan heeft bereikt.

Herberekening op grond van nabetaling

Als de medewerker:

- het LOGA-pad heeft gevolgd en
 - een eenmalige nabetaling van de werkgever heeft gehad nadat hij 59 of 60 jaar is geworden
- wordt zijn uitkering nadat de nabetaling van de werkgever door Loyalis is ontvangen herberekend.

Vanaf het eerst mogelijke moment krijgt hij dan een hogere levenslooptuitkering dan daarvoor.

! De nabetaling vindt altijd plaats nadat Loyalis een berekening heeft gemaakt van de uit te keren levenslooptuitkering (het verzoek om nabetaling vindt namelijk plaats bij het opnameverzoek). Op het moment dat de werkgever de nabetaling (als werkgeversbijdrage levensloop, dus via de werknemer) heeft overgemaakt aan Loyalis, vindt bij Loyalis een herberekening plaats van het uit te keren levenslooptegood. De herberekening leidt tot een hogere bedrag aan uit te betalen levenslooptegood. De herberekening gebeurt niet met terugwerkende kracht, maar met ingang van de eerst mogelijke datum. Hierdoor ontvangt de medewerker eerst een lagere levenslooptuitkering en – na herberekening – een hogere levenslooptuitkering.

Afwijkende vormgeving

De medewerker kan ook kiezen voor een afwijkend bedrag. In dat geval moet de medewerker contact opnemen met Loyalis. Hij moet dan zelf aangeven in een nominaal bedrag hoeveel levenslooptegood en hoeveel netto spaarverzekeringstegood hij elke maand wil genieten. Daarvoor is geen standaardformulier. Het is belangrijk dat de medewerker dan een correct bedrag opgeeft. Als het te hoog is, is zijn totale pot van Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance eerder leeg dan na 36 maanden en heeft de medewerker enige tijd geen uitkering.

Opname netto spaarverzekeringstegood

De medewerker krijgt het tegood uit de netto spaarverzekering rechtstreeks van Loyalis uitgekeerd. Opname daarvan kan onbeperkt. Dit is niet gelimiteerd door wetgeving. Als de medewerker dat wil kan hij netto spaarverzekeringstegood in één keer helemaal opnemen. Er zijn geen loonheffingen verschuldigd over het netto spaarverzekeringstegood (zie paragraaf 10.19.4).

Opname levenslooptegood

Opname van levenslooptegood loopt via de werkgever. Dit kan niet onbeperkt. De levensloopwetgeving stelt namelijk dat een levenslooptuitkering alleen toegestaan is als er sprake is van inkomensachteruitgang. De levenslooptuitkering mag samen met het inkomen dat de medewerker nog heeft maximaal gelijk zijn aan het laatstverdiende loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting). Het laatstverdiende loon is het loon in de maand voorafgaand aan opname van het levenslooptegood. Heeft de medewerker voorafgaand aan opname van het levenslooptegood gedeeltelijk betaald verlof, dan is de maximale levenslooptuitkering die de medewerker kan genieten 80%, 78% of 75% van de oude bezoldiging. Dit is lager dan wanneer de medewerker voorafgaand aan de opname van het levenslooptegood 50% (60%) werkte tegen tegen 90% (95%) of 100% werkte tegen 100% bezoldiging plus de bonus van 20% van het jaarsalaris. In deze gevallen is de maximale levenslooptuitkering 90% (95%) of "100% plus de bonus".

Bij de uitbetaling van levenslooptegood zijn er loonheffingen verschuldigd (zie paragraaf 10.19.3).

De werkgever dient het bedrag aan levenslooptegood dat Loyalis aan hem overmaakt, na inhouding van loonheffingen, volledig door te storten aan de medewerker. Het is belangrijk dat de werkgever geen extra aanvulling doet of extra inhouding pleegt op de uitkering uit Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Ook niet als de medewerker die het LOGA-pad volgt minder dan 70% van zijn oude bezoldiging krijgt. Daar kunnen verschillende oorzaken voor zijn. De medewerker kan nog geen 20 dienstjaren hebben, de medewerker kan tussentijds tegood opgenomen hebben, of de medewerker kan een deel van de uitkering uit de netto-spaarverzekering krijgen. In al deze gevallen is het logisch dat het levenslooptegood minder dan 70% van de oude bezoldiging is.

Wil de medewerker uit beide potjes putten, dan krijgt de medewerker ook via twee routes een uitkering: direct via Loyalis de uitkering van netto spaarverzekeringstegood en via zijn werkgever een levenslooptuitkering.

Medewerker loopt geen risico met tegoed

Met de werkgeversbijdragen levensloop wordt toegewerkt naar het doeltegoed op 59- of 60-jarige leeftijd van de medewerker. Met dat doeltegoed kan de medewerker zijn drie of twee jaar onbetaald volledig verlof overbruggen. Het is dus belangrijk dat het gespaarde tegoed zijn waarde behoudt, ook na het bereiken van de 59- of 60-jarige leeftijd. Daarom zet Loyalis het bereikte tegoed op 59- of 60-jarige leeftijd op een product met zekere uitkomst. De medewerker kan er dus op rekenen dat het tegoed dat hij op 59- of 60-jarige leeftijd heeft, niet minder wordt door negatieve rendementen. De waarde van het tegoed dat de medewerker heeft opgebouwd blijft behouden ter financiering van het onbetaald volledig verlof.

10.16 Pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof

Tijdens het onbezoldigd volledig verlof bouwt de medewerker over de oude bezoldiging pensioen op, ongeacht de hoogte van de uitkering tijdens dit onbezoldigd volledig verlof. Het is daarbij noodzakelijk dat de werkgever de juiste gegevens aanlevert bij het ABP. Welke gegevens dat zijn hangt af van de vraag of de medewerker levenslooptegoed opneemt van zijn levensloopverzekering.

De medewerker neemt levenslooptegoed op van zijn levensloopverzekering

Als de medewerker levenslooptegoed opneemt, ongeacht de hoogte van de levenslooptuitkering, moet de werkgever voor die medewerker

- de code WLV en
- de meetellingswaarde 100%

doorgeven aan het ABP. Deze situatie is ook aan de orde als de medewerker levensloop- en netto spaarverzekeringstegoed tegelijkertijd opneemt.

De medewerker neemt *geen* levenslooptegoed op, maar alleen netto spaarverzekeringstegoed

Als de medewerker geen levenslooptegoed opneemt, moet de werkgever voor die medewerker

- de code WNE én
- de meetellingswaarde 100%

doorgeven aan het ABP.

Premieverdeling

De premieverdeling tussen werkgever en medewerker voor pensioenopbouw tijdens onbezoldigd volledig verlof is 70%-30%. Dit geldt voor onbezoldigd verlof van drie jaar (twee jaar bij de oude FLO-leeftijd van 60 jaar). De totale pensioenpremie, waaronder de werknemerspremie, wordt door de werkgever aan het ABP afgedragen. De werkgever moet de werknemerspremie verhalen op de medewerker. Dit is zo, omdat de betaling van de netto spaarverzekeringstegoed niet via de werkgever loopt, heeft de werkgever geen verrekeningsmogelijkheden. De werkgever heeft dus een vordering op de medewerker. Als de medewerker langer dan drie jaar (twee jaar) onbezoldigd volledig verlof neemt, stopt de werkgever met bijdragen aan de pensioenopbouw. De volledige pensioenpremie komt dan voor rekening van de medewerker. Wel geldt dan nog steeds de doorsneepremie. Dit is de premie, die voor deze medewerker gunstiger is dan de individuele premie. De medewerker kan er ook voor kiezen om na drie (twee) jaar geen pensioen meer op te bouwen. Hij betaalt dan ook geen premie meer.

10.17 Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en overlijden

Het LOGA heeft afgesproken dat het opgebouwde tegoed van een medewerker in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance niet aan de nabestaanden wordt uitbetaald als de medewerker komt te overlijden. Dit geldt zowel voor het levenslooptegoed als voor het netto spaarverzekeringstegoed. Het LOGA heeft daarvoor gekozen omdat er bij de oude FLO-uitkering ook geen uitkering voor nabestaanden

den was in geval van overlijden voorafgaand aan de 65-jarige leeftijd. Bij overlijden van een medewerker komt zijn tegoed ten gunste van alle andere deelnemers aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

10.17.1 Individuele overlijdensrisicodekking mogelijk

Een medewerker die wel een dekking voor restitutie bij overlijden wil (ook wel overlijdensrisicodekking genoemd), kan die dekking individueel en voor eigen rekening bij Loyalis afsluiten. Bij overlijden ontvangen de nabestaanden dan 90% van het opgebouwde tegoed. De medewerker moet voor deze dekking zelf extra geld inleggen op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Dat wordt de werknemerspremie genoemd. De hoogte van deze premie is afhankelijk van het geslacht van de medewerker, zijn leeftijd en het aantal dienstjaren dat hij heeft op het moment van ingaan van de dekking.

■ Als de medewerker overlijdt voor zijn 59e of 60e verjaardag en hij heeft een overlijdensrisicodekking, dan hebben nabestaanden geen recht op toekomstig geplande werkgeversbijdragen. De overlijdensrisicodekking geldt alleen voor het tot op dat moment op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance ingelegde geld.

Werknemerspremie via salarisadministratie

De salarisadministratie van de werkgever verwerkt de werknemerspremie. De werkgever houdt deze premie in op de bezoldiging en draagt deze af aan Loyalis. De werkgever heeft hiervoor wel toestemming van de medewerker nodig.

Twee maatwerkpercentages

Als een medewerker kiest voor de dekking voor restitutie bij overlijden geeft Loyalis twee maatwerkpercentages door aan de werkgever:

- een maatwerkpercentage zonder dekking voor restitutie bij overlijden en
- een maatwerkpercentage mét dekking voor restitutie bij overlijden.

Het verschil tussen beide percentages is de werknemerspremie voor de dekking voor restitutie bij overlijden. De wijze van verwerking van het maatwerkpercentage inclusief dekking voor restitutie bij overlijden is hetzelfde als de normale verwerking (zie paragraaf 10.19); afhankelijk van het al dan niet overschrijden van de grens van 12% van het loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting) is het

- een bruto werknemerspremie die ingelegd wordt op de levensloopverzekering of
- wordt de werknemerspremie als netto premie ingelegd op de netto spaarverzekering.

Voorbeeld

Rachid wil bij het volgen van het LOGA-pad dekking voor restitutie bij overlijden. Loyalis berekent voor hem daarom twee maatwerkpercentages:

- het maatwerkpercentage zonder dekking voor restitutie bij overlijden is 13%,
- het maatwerkpercentage met dekking voor restitutie bij overlijden is 13,31%.

De werknemerspremie voor Rachid is dus $13,31\% - 13\% = 0,31\%$. Net als in de situatie dat de medewerker geen dekking voor restitutie bij overlijden kent, verstrekt de werkgever 13% van de bezoldiging aan werkgeversbijdragen. In totaal moet de medewerker bij het volgen van het LOGA-pad 13,31% van de bezoldiging inleggen op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. Daarom moet de werkgever ook 0,31% van de bruto bezoldiging van Rachid, dus zijn eigen geld, afstorten bij Loyalis.

Gevolgen niet afdragen werknemerspremie

Als een medewerker gekozen heeft voor de dekking voor restitutie bij overlijden maar zijn werkgever geen toestemming geeft om de extra inleg in te houden op zijn bezoldiging, beschouwt Loyalis een deel van het gestorte geld als werknemerspremie. De medewerker legt dan dus minder dan de hele

werkgeversbijdragen levensloop in voor zijn doeltegoed. Daardoor vervalt de garantie op het doeltegoed. De medewerker heeft dan dus wel de dekking voor restitutie bij overlijden, maar bereikt minder dan het doeltegoed.

Voorbeeld (vervolg)

In het geval van Rachid hiervoor verstrekt de werkgever 13% aan werkgeversbijdragen levensloop. Rachid geeft zijn werkgever geen toestemming om de werknemerspremie op zijn bezoldiging in te houden. Van de 13% van de bezoldiging die de werkgever overmaakt aan Loyalys is 0,31% voor de dekking voor restitutie bij overlijden. Slechts 12,69% wordt ingelegd op Loyalys Levensloop Brandweer & Ambulance. Dit is minder dan de 13% die hoort bij het volgen van het LOGA-pad. Rachid heeft daarom geen garantie meer op het doeltegoed.

I De medewerker die kiest voor de dekking voor restitutie bij overlijden én het LOGA-pad wil volgen, moet zijn werkgever toestemming geven om de werknemerspremie voor die dekking in te houden op zijn bezoldiging en over te maken aan Loyalys.

Dekking voor restitutie bij overlijden tijdens onbetaald volledig verlof

De dekking voor restitutie bij overlijden loopt, tenzij de medewerker de dekking stopzet, ook tijdens het onbetaald volledig verlof door. Het tegoed van Loyalys Levensloop Brandweer & Ambulance wordt weliswaar steeds lager als de medewerker maandelijks een levensloop- en/of netto spaarverzekeringsuitkering geniet. Maar het tegoed dat op enig moment nog op de polis(sen) van Loyalys staat blijft de dekking houden.

Ondanks dat de werkgever geen werkgeversbijdragen levensloop meer verstrekt, is de medewerker voor de dekking tijdens het onbetaald volledig verlof wel de werknemerspremie verschuldigd. Deze werknemerspremie hoeft niet expliciet meer te worden voldaan aan Loyalys: er is geen storting nodig. De werknemerspremie wordt ingehouden op het bij Loyalys uitstaande tegoed. Deze wijze van inhouden van de werknemerspremie wordt ook toegepast in het geval een medewerker tijdens zijn onbetaald volledig verlof voor het eerst besluit om alsnog de dekking voor restitutie bij overlijden te willen. Net als bij ingang van de dekking voor andere medewerkers, is de hoogte van de werknemerspremie afhankelijk van onder andere de leeftijd van de medewerker op het moment van ingang van de dekking. Een medewerker die de dekking op latere leeftijd voor het eerst wenst, betaalt een relatief hoge werknemerspremie.

I De dekking voor restitutie bij overlijden is gekoppeld aan de einddatum van de polis(sen). Deze is standaard 59 (60) jaar. Als een medewerker op 59-jarige (60-jarige) leeftijd zijn tegoed van Loyalys Levensloop Brandweer & Ambulance niet opneemt, is het voor de dekking voor restitutie bij overlijden cruciaal dat de medewerker de einddatum op zijn polis(sen) laat wijzigen. Anders stopt de dekking voor restitutie bij overlijden op de ongewijzigde einddatum van de polissen.

10.17.2 Procedure dekking voor restitutie bij overlijden

Een medewerker die kiest voor dekking voor restitutie bij overlijden moet dat regelen door het formulier 'Wijzigingsformulier voor het wijzigen van de levensloopverzekering of de netto spaarverzekering van Loyalys' in te vullen en op te sturen naar Loyalys. Een kopie van dat wijzigingsformulier moet de medewerker afgeven bij de salarisadministratie van zijn werkgever. Dit geldt ook als de medewerker een eerdere keuze voor dekking voor restitutie bij overlijden wil herzien.

De medewerker moet tegelijkertijd kiezen voor de dekking van de levensloopverzekering en de dekking van de netto spaarverzekering. Het is niet mogelijk om wel dekking voor restitutie bij overlijden te willen voor de levensloopverzekering en niet voor de netto spaarverzekering. Of andersom. De

medewerker die zowel een levensloopverzekering als een netto spaarverzekering heeft, moet dus tegelijkertijd twee aparte wijzigingsformulieren opsturen.

10.17.3 Ingangsdatum wijziging en daaraan gekoppelde actie voor de werkgever

De wijziging in de dekking gaat in in de maand volgend op die waarin de medewerker de wijziging aan Loyalis doorgeeft. Loyalis geeft deze wijziging, zowel het aangaan van de dekking als het opzeggen van de dekking, zo snel mogelijk door aan de werkgever. Dit is dus een tussentijdse wijziging die niet noodzakelijkerwijs gelijk loopt met de nieuwe ronde van aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens. De werkgever moet deze wijziging zo spoedig mogelijk verwerken in de salarisadministratie.

Als de medewerker zijn dekking stopzet, moet de werkgever de werknemerspremie stopzetten. De werknemerspremies die de medewerker tot op dat moment heeft betaald worden niet teruggestort. Dit is vergelijkbaar met bijvoorbeeld de reisverzekering, waarvan de premie ook niet wordt teruggestort als de verzekering wordt beëindigd.

Hoewel Loyalis de wijzigingen zo snel mogelijk doorgeeft aan de werkgever, heeft de werkgever soms kort de tijd om de wijziging ook te verwerken in de salarisadministratie. Soms is het onhaalbaar om deze wijziging in de salarisadministratie doorgevoerd te hebben op het moment de dekking bij Loyalis wijzigt.

Voorbeeld

Lilian meldt op 29 maart 2011 bij Loyalis dat zij graag een dekking voor restitutie bij overlijden wil. Deze dekking gaat in april 2011 in. Loyalis meldt de wijziging in de eerste week van april aan de werkgever. Werkgevers kunnen niet altijd de inhouding van de werknemerspremie op de bezoldiging van de medewerker in april regelen.

Terugwerkende kracht

Afhankelijk van de overstap van geen dekking voor restitutie bij overlijden naar wel dekking voor restitutie bij overlijden of andersom, kan de werkgever de wijziging met terugwerkende kracht regelen.

Als de medewerker op enig moment wel de dekking wil en het niet lukt om dat in dezelfde maand dat die wijziging ingaat te verwerken in de salarisadministratie, dan kan dat met terugwerkende kracht in de salarisadministratie geregeld worden.

Voorbeeld

Rosalien meldt op 29 maart 2011 bij Loyalis wel dekking te willen. Zij heeft per april 2011 dekking voor restitutie bij overlijden. Het lukt de werkgever niet om de werknemerspremie mee te nemen in de salarisverwerking van april 2011. Maar dat kan de salarisadministratie in mei 2011 herstellen door in die maand voor twee maanden (april en mei 2011) de werknemerspremie in te houden op de bezoldiging van Rosalien en af te dragen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance.

In het geval Rosalien zou overlijden in de maand april 2011, dan hebben haar nabestaanden wel recht op 90% van haar opgebouwde tegoeden op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance. De dekking van Loyalis is immers in april 2011 ingegaan. Dat de werkgever de werknemerspremie nog niet heeft afgedragen verandert dat niet.

Als de medewerker van zijn dekking voor restitutie bij overlijden af wil en het de werkgever niet lukt om dat in dezelfde maand dat de dekking daadwerkelijk stopt in de salarisadministratie te verwerken, dan kan de werkgever de werknemerspremie *niet* met terugwerkende kracht corrigeren. Afgedragen middelen die gestort zijn op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance kunnen bij het volgen van het LOGA-pad niet teruggehaald worden. Dat zou namelijk betekenen dat de medewerker afwijkt van het LOGA-pad. Het resultaat is dat de medewerker meer geld (de werkgeversbijdragen plus eigen bezoldiging) heeft ingelegd in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance dan vereist bij het volgen van het LOGA-pad. Het totaaltegoed op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance voor deze medewerker

is uiteindelijk iets hoger dan wanneer deze situatie zich niet had voorgedaan. Het is dus geen 'weggegooid' geld van de medewerker.

! Het wijzigen van de keuze voor de dekking voor restitutie bij overlijden heeft geen invloed op de garantie van het doeltgegoed. Die garantie blijft bestaan, mits de medewerker het LOGA-pad volgt.

10.18 Nevenwerkzaamheden tijdens onbezoldigd volledig verlof

De medewerker mag tijdens zijn onbezoldigd volledig verlof onbeperkt betaalde nevenwerkzaamheden verrichten. Tijdens die periode krijgt de medewerker immers geen salaris vanuit de werkgever, dus kan er ook geen sprake zijn van verrekening van inkomsten.

Wel kan de medewerker aanlopen tegen de eisen vanuit de levenslooptwetgeving. Die stelt een maximum aan wat de medewerker mag bijverdienen vanuit dezelfde werkgever als die die de levenslooptuitkering uitbetaalt. Een levenslooptuitkering is alleen toegestaan als er sprake is van inkomensachteruitgang bij die werkgever. De levenslooptuitkering mag samen met de neveninkomsten maximaal gelijk zijn aan het laatstverdiende loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting). Dit laatstverdiende loon is het loon voorafgaand aan de periode van onbezoldigd volledig verlof.

! Als een medewerker bij zijn eigen werkgever (waar vanuit hij ook zijn FLO-overgangsrecht heeft) gaat bijverdienen, dan mogen de inkomsten uit die nevenwerkzaamheden samen met de levenslooptuitkering niet hoger zijn dan het laatstverdiende loon. Dat is dus niet de oude bezoldiging.

Voorbeeld

Michiel had een oude bezoldiging van € 3.000,- per maand. Hij heeft in 2011 tijdens zijn gedeeltelijk betaald verlof een loon van € 2.400,- per maand. In 2012 gaat hij met onbezoldigd volledig verlof. Hij heeft het LOGA-pad gevolgd en zou tijdens zijn onbezoldigd volledig verlof per maand € 2.100,- aan levenslooptuitkering genieten (70% van zijn oude bezoldiging van € 3.000,- per maand). Nu gaat hij tijdens zijn onbezoldigd volledig verlof bijverdienen in een nieuwe functie bij zijn eigen werkgever. Daarmee verdient hij € 800,- per maand. Zijn levenslooptuitkering kan daarom maar voor € 1.600,- uitgekeerd worden. Zijn nieuwe inkomsten en levenslooptuitkering samen zijn per maand gelijk aan het loon van € 2.400,- dat hij genoot voorafgaand aan de periode van onbezoldigd volledig verlof.

Loon voor nevenwerkzaamheden bij een andere werkgever dan de werkgever die de levenslooptuitkering uitbetaalt heeft geen invloed op de toegestane levenslooptuitkering van de medewerker tijdens zijn onbezoldigd volledig verlof.

Gevolgen neveninkomsten

Als de medewerker zijn levenslooptegoeed wegens nevenwerkzaamheden niet opneemt in de drie jaar (twee jaar bij de oude FLO-leeftijd van 60 jaar) van onbezoldigd volledig verlof (van 59 tot 62 jaar), kan hij besluiten dat tegoeed na zijn 62e op te nemen. Hij stelt zijn pensioen dan uit.

Als de medewerker zijn levenslooptegoeed niet volledig kan opnemen voordat hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, wordt het resterende levenslooptegoeed onder inhouding van loonheffingen aan hem uitbetaald. Hiervoor hoeft de medewerker geen formulier in te vullen. Dit is een automatisme. Het tegoeed gaat dus niet verloren.

! De wetgeving stelt alleen eisen aan neveninkomsten gedurende uitbetaling van levenslooptegoeed. De uitkering uit de netto spaarverzekering wordt buiten beschouwing gelaten.

10.19 De werkgeversbijdragen levensloop en loonheffingen

In dit onderdeel werkgeversbijdragen levensloop en loonheffingen komen de termen 'witte en groene tabel' regelmatig voor. Daarom eerst een korte uitleg wat die termen betekenen.

Witte tabel

De witte tabel moet worden toegepast als sprake is van inkomsten uit tegenwoordige dienstbetrekking. Over inkomsten uit tegenwoordige dienstbetrekking zijn verschuldigd:

- Loonbelasting
- Premies volksverzekeringen
- Premies werknemersverzekeringen
- Werkgeversheffing Zvw
- De werkgever mag de arbeidskorting toepassen

Groene tabel

De groene tabel moet worden toegepast als sprake is van inkomsten uit vroegere dienstbetrekking. Over inkomsten uit vroegere dienstbetrekking zijn verschuldigd:

- Loonbelasting
- Premies volksverzekeringen
- op nettoloon wordt bijdrage Zvw ingehouden. Betrokkene heeft recht op tijdelijke heffingskorting Zvw.
- De werkgever mag de arbeidskorting niet toepassen.
- Er worden geen premies werknemersverzekeringen ingehouden.

10.19.1 Loonheffingen bij sparen van levenslooptegoed op de levensloopverzekering

Bij sparen van levenslooptegoed zijn de afdrachten afhankelijk van de periode waarin de medewerker zich bevindt:

- zijn actieve leven (voorafgaand aan de oude FLO-leeftijd): witte tabel
- 50% (60%) werken tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging: witte tabel
- gedeeltelijk betaald verlof in het FLO-overgangsrecht: groene tabel
- 100% werken met een bonus van 20% van het jaarsalaris: witte tabel
- onbezoldigd volledig verlof in het FLO-overgangsrecht (alleen als de medewerker een nabetaling krijgt in verband met de eindcontrole (zie paragraaf 10.10)): witte tabel

Bij sparen voor levenslooptegoed is de omkeerregel van toepassing. Dat betekent dat de volgende afdrachten van

- loonbelasting,
 - premies volksverzekeringen en
 - inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage
 - Premie werknemersverzekeringen
- zijn uitgesteld totdat de medewerker het levenslooptegoed opneemt.

Deze loonheffingen zijn ook van toepassing op de afkoopbedragen van de werkgeversbijdragen levensloop bij ontslag voor zover de medewerker deze inlegt op de levensloopverzekering.

10.19.2 Loonheffingen bij sparen van netto spaarverzekeringstegoed

Bij sparen in de netto spaarverzekering is de omkeerregel niet van toepassing. De afdrachten bij inleg op de netto spaarverzekering zijn afhankelijk van de periode waarin de medewerker zich bevindt:

- zijn actieve leven (voorafgaand aan de oude FLO-leeftijd): witte tabel
- 50% (60%) werken tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging: witte tabel
- gedeeltelijk betaald verlof in het FLO-overgangsrecht: groene tabel

- 100% werken met een bonus van 20% van het jaarsalaris: witte tabel
- onbezoldigd volledig verlof in het FLO-overgangsrecht (alleen als de medewerker een nabetaling krijgt in verband met de eindcontrole (zie paragraaf 10.10)): witte tabel

De term 'loon' is bepalend voor de hoogte van een aantal inkomensafhankelijke toeslagen, zoals de huurtoeslag, zorgtoeslag of studiefinanciering van studerende kinderen. Werkgeversbijdragen levensloop vallen niet onder de term 'loon' als de medewerker deze inlegt op een levenslooppoolproduct. Als de medewerker werkgeversbijdragen niet inlegt in een levenslooppoolproduct maar stort op de netto spaarverzekering of consumeert, dan vallen de werkgeversbijdragen wel onder de term 'loon'. Afhankelijk van de hoogte van de werkgeversbijdragen kan dat leiden tot een verlaging van de inkomensafhankelijke toeslagen.

Deze loonheffingen zijn ook van toepassing op de afkoopbedragen van de werkgeversbijdragen levensloop bij ontslag voor zover de medewerker die inlegt op de netto spaarverzekering.

Als een medewerker zijn werkgeversbijdragen levensloop niet inlegt in Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance maar consumeert, zijn de verschuldigde afdrachten gelijk aan die bij inleg op de netto spaarverzekering. Het is dan gewoon netto loon.

Loonheffingen bij het sparen op de netto spaarverzekering zijn wezenlijk anders dan bij het sparen op de levensloopverzekering. De netto spaarverzekering is vergelijkbaar met een reguliere spaarrekening. De medewerker kan dan ook geen brutoloon inleggen op de netto spaarverzekering, maar alleen netto geld. Maar de werkgeversbijdragen levensloop zijn bruto bijdragen. Het eerste/grootste deel van de bijdragen komt op de levensloopverzekering terecht. De vraag is dan welk deel van de werkgeversbijdragen niet op de levensloopverzekering ingelegd kan worden. Wat moet feitelijk op de netto spaarverzekering worden gestort? Om dat te weten heeft het CvA werkgevers twee methoden aangedragen. Met deze twee methoden kunnen werkgevers bepalen wat de hoogte van de inleg op de netto spaarverzekering moet zijn:

- de schaduwmethodiek en
- de 100%-bijzonder-tariefmethode.

Werkgevers moeten één van deze twee methoden hanteren om er zeker van te zijn dat de medewerker het doelgoed bereikt.

10.19.2.1 De schaduwmethodiek

De schaduwmethodiek houdt in dat de werkgever twee salarisberekeningen maakt.

1. Één salarisberekening waar alle inkomenselementen van de medewerker in zitten inclusief het deel van de werkgeversbijdragen levensloop dat hij niet op de levensloopverzekering in mag leggen. Dit is de feitelijke salarisberekening die ook op het loonstrookje terug te vinden is.
2. Één salarisberekening waar alle inkomenselementen van de medewerker in zitten exclusief het deel van de werkgeversbijdragen levensloop dat hij niet op de levensloopverzekering in mag leggen. Dit is slechts een fictieve salarisberekening.

Het nettobedrag van berekening 1 minus het nettobedrag van berekening 2 is de hoogte van de inleg op de netto spaarverzekering van Loyalis. Deze manier heet de schaduwmethodiek omdat er een fictieve en een werkelijke berekening nodig is om uiteindelijk tot het bedrag te komen dat de werkgever op de netto spaarverzekering stort.

Voorbeeld

Irma heeft een maandbezoldiging van € 3.000,-. Zij krijgt € 400,- aan werkgeversbijdragen levensloop. € 360,- daarvan mag op de levensloopverzekering worden ingelegd. € 40,- moet op de netto spaarverzekering worden ingelegd. Over deze € 40,- moet loonheffing betaald worden. Wat er netto overblijft, wordt op de netto spaarverzekering ingelegd. Berekening 1: De werkgever maakt een bruto-nettoberekening over € 3.000,- + € 40,-. Van deze € 3.040,- houdt Irma netto € 2.184,42 over.

Berekening 2: De werkgever maakt een bruto-nettoberekening over € 3.000,-. Van deze € 3.000,- houdt Irma netto € 2.161,50 over.

Het verschil tussen € 2.184,42 en € 2.161,50 is € 22,99. Dit moet ingelegd worden op de netto spaarverzekering.

10.19.2.2 De 100%-bijzonder-tariefmethode

Omdat veel salarissystemen de schaduwmethodiek niet zelfstandig kunnen uitvoeren heeft het CvA in samenspraak met een aantal grote salarisadministratiekantoren de 100%-bijzonder-tariefmethode opgesteld. Die bestaat uit de volgende drie stappen:

1. Bepaal het bruto bedrag aan werkgeversbijdragen levensloop dat de medewerker in die maand vanwege fiscale grenzen niet op de levensloopverzekering in mag leggen.
2. Verminder dit bruto bedrag met de loonbelasting op basis van het bijzonder tarief percentage zoals deze per 1 januari van dat jaar voor de desbetreffende medewerker is vastgesteld. Stort het netto bedrag dat resulteert na inhouding van het percentage aan bijzonder tarief door op de netto spaarverzekering van Loyalis.
3. Breng alle andere loonheffingen dan loonbelasting die de medewerker moet afdragen over het deel van de werkgeversbijdragen levensloop dat de medewerker niet op de levensloopverzekering in mag leggen ten laste van de reguliere maandbezoldiging van de medewerker.

Voorbeeld

Vincent heeft een maandbezoldiging van € 3.000,-. Loyalis heeft voor Vincent een maatwerkpercentage van 14% bepaald. Dit is 2% meer dan de grens van 12%. De werkgever kan dus 2% van € 3.000,- = € 60,- niet inleggen op de levensloopverzekering van Vincent. Voor Vincent geldt een bijzonder-tariefpercentage van 42%. Volgens de 100%-bijzonder-tariefmethode moet de werkgever dan € 34,80 ($€ 60,- \times (100\% - 42\%)$) doorsluizen naar de netto spaarverzekering van Loyalis. Alle andere loonheffingen dan loonbelasting die Vincent moet afdragen over de € 60,- houdt de werkgever in op zijn reguliere bezoldiging.

! Bij het hanteren van de 100%-bijzonder-tariefmethode houdt de werkgever de premies werknemersverzekeringen, premies volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke zorgverzekeringsbijdrage die de medewerker moet afdragen over het deel van de werkgeversbijdragen levensloop dat hij niet op de levensloopverzekering mag inleggen, in op de reguliere bezoldiging.

! Het bijzonder tarief wordt bepaald aan de hand van de hoogte van het loon (de term loon zoals gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting) in het voorafgaande jaar. Normaal gesproken mag hierbij de voordeelregel worden toegepast. De voordeelregel houdt in dat als de medewerker in een jaar een inkomen heeft waarvoor bij reguliere loonheffing een lager belastingtarief voor zou gelden dan het bijzonder tarief, dat lagere tarief mag worden toegepast. Maar deze voordeelregel mag niet toegepast worden bij de 100%-bijzonder-tariefmethode.

Gevolg van de 100%-bijzonder-tariefmethode

Door het inhouden van alle loonheffingen anders dan loonbelasting op de reguliere bezoldiging legt de medewerker (iets) meer op de netto spaarverzekering in dan strikt noodzakelijk. Dat zit verweven in deze methode. Het doeltogoed komt dan uit op (iets) meer dan wat is gegarandeerd door het LOGA. Daar tegenover staat dat de medewerker tijdens het sparen op de netto spaarverzekering iets minder reguliere bezoldiging heeft genoten. De medewerker heeft dus niet te veel van de werkgever gehad, maar heeft een beetje eigen geld ingelegd.

De medewerker komt, naast door hogere rendementen dan verwacht op Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance in het laatste jaar, door toepassing van de 100%-bijzonder-tariefmethode uit op een eindtegoed dat (iets) hoger is dan het doeltegoed.

10.19.3 Loonheffingen bij opname van levenslooptegoed uit de levensloopverzekering

Bij de opname van levenslooptegoed is de witte tabel van toepassing zolang de medewerker op 1 januari van het kalenderjaar nog geen 61 jaar is. Zo zijn

- loonbelasting
- premies volksverzekeringen en
- de werkgeversheffing Zvw
- Premie werknemersverzekeringen verschuldigd.

Deze afdrachten zijn eerder vanwege de omkeerregel nog niet betaald. Daarnaast kan de werkgever de arbeidskorting toepassen.

Als de medewerker op 1 januari van het kalenderjaar al 61 jaar is, is bij de opname van levenslooptegoed de groene tabel van toepassing. Zo zijn

- Loonbelasting
- Premies volksverzekeringen
- Werkgeversbijdrage Zvw.
- De werkgever mag de arbeidskorting niet toepassen.
- Er worden geen premies werknemersverzekeringen ingehouden.

In beide gevallen geldt dat de medewerker bij opname van levenslooptegoed recht heeft op een extra heffingskorting: de levensloopverlofkorting. Dit is een voordeel voor de medewerker.

Met ingang van 2012 wordt geen levensloopverlofkorting meer opgebouwd. Levenslooptegoed dat tot 1 januari 2012 is opgebouwd, kan nog wel worden opgenomen.

10.19.4 Loonheffingen bij opname van netto spaarverzekeringstegoed

Opname van netto spaarverzekeringstegoed loopt niet via de werkgever. Omdat dit al netto tegoed is waarover geen afdracht van loonheffingen verschuldigd is, betaalt Loyalis dit tegoed rechtstreeks uit aan de medewerker.

10.19.5 Overzicht van loonheffingen over de werkgeversbijdragen levensloop

Een overzicht van de vier voorgaande subparagrafen is te vinden in hoofdstuk 14, bijlage e.

10.20 Eindheffing verschuldigd?

Over werkgeversbijdragen levensloop is de werkgever geen eindheffing van 52% (tot 2011 26%) verschuldigd. Het maakt daarbij niet uit of de medewerker de werkgeversbijdragen levensloop inlegt op de levensloopverzekering, op de netto spaarverzekering of consumeert. Eindheffing is zelfs niet aan de orde over de werkgeversbijdragen levensloop die de werkgever verstrekt tijdens het gedeeltelijk betaald verlof.

Afkoopbedragen bij ontslag

Over afkoopbedragen van de werkgeversbijdragen levensloop bij ontslag is in sommige gevallen wel eindheffing verschuldigd. Dat is afhankelijk van de uitkomst van de kwantitatieve toets over eenmalige ontslaguitkeringen (zie paragraaf 12.3.2).

10.21 Contactgegevens Loyalis

Bij vragen over het product Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance kunnen werkgevers terecht bij het servicecentrum van Loyalis via het telefoonnummer 045 579 6996. Dit is een ander telefoonnummer dan de Loyalis-helpdesk voor medewerkers (045-579 6111). Voor vragen over berekeningen of het aanleveren van werkgevers- en werknemersgegevens kunt u gebruik maken van het mailadres Loga. Loyalis@Loyalis.nl.

Loyalis gaat niet over de rechten en plichten van werkgevers en medewerkers binnen het FLO-overgangrecht. Die vragen kunt u stellen aan het College voor Arbeidszaken (070-373 8020 of cva@vng.nl).



10a De medewerker in een bezwarende functie geboren na 1 januari 1949 met aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering bij verstrekken eerste werkgeversbijdrage levensloop in december 2006

Dit hoofdstuk gaat over paragraaf 6 en paragraaf 7 van hoofdstuk 9b CAR.

artikel 9b:1,
artikel 9b: 54 en
artikel 9b:65 CAR

10a.1 Medewerker met arbeidsongeschiktheidsuitkering bij eerste storting levensloop

De medewerker die ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop in december 2006 aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft geen werkgeversbijdragen levensloop ontvangen. In dit hoofdstuk wordt beschreven welke rechten deze medewerker heeft vanaf 59 jaar. Naast de voorwaarden genoemd in paragraaf 4.1 en 5.1 moet de medewerker ook voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. hij kwam op het moment van verstrekken van de eerste werkgeversbijdragen levensloop in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering én
2. hij heeft om die reden geen werkgeversbijdragen levensloop ontvangen.

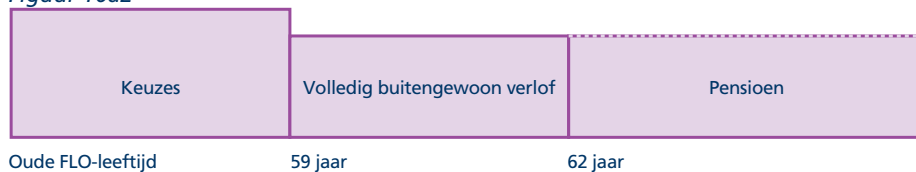
10a.2 De rechten

De medewerker met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006 heeft de volgende rechten

- vier keuzemogelijkheden bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar (paragraaf 4.2.1),
- volledig buitengewoon verlof bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.

- inkoop extra pensioen (hoofdstuk 11).

Figuur 10a2



De medewerker met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 heeft de volgende rechten als zijn tweede loopbaan niet voor de leeftijd van 55 jaar is gestart:

- hij kan minder gaan werken vanaf de leeftijd van 55 jaar tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging (paragraaf 5.2.2)
- hij krijgt gedeeltelijk betaald verlof vanaf een bepaalde leeftijd tegen doorbetaling van een bepaald percentage van de oude bezoldiging (paragraaf 5.2.3)
- hij volledig buitengewoon verlof krijgt bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar tegen doorbetaling van 70% van de voor de ambtenaar geldende bezoldiging.
- inkoop extra pensioen (hoofdstuk 11).

Keuzemogelijkheden voor medewerker met 20 dienstjaren of meer

De keuzemogelijkheden voor deze groep medewerkers met 20 dienstjaren of meer zijn de keuzemogelijkheden bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar zoals beschreven in paragraaf 4.2.1.

artikel 9b:55 CAR Minder werken voor medewerker met minder dan 20 dienstjaren, gevolgd door gedeeltelijk betaald verlof

De medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 uit deze groep zijn verplicht te zoeken naar een nieuwe baan. Als deze niet gevonden is op de leeftijd van 55 jaar, gaan zij 50% (60%) werken, gevolgd door gedeeltelijk betaald verlof. Deze rechten staan beschreven in paragrafen 5.2.1

artikel 9b:55 CAR tot en met 5.2.3, inclusief de subparagrafen daarbij.

Een andere baan gevonden

Als de medewerker een andere baan heeft gevonden en die aanvaardt, stopt het FLO-overgangsrecht. Op 55-jarige leeftijd heeft de medewerker namelijk geen bezwarende functie.

Bij het vinden van een nieuwe baan heeft de medewerker recht op volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 70% van de voor hem geldende bezoldiging naar rato van het aantal dienstjaren met een maximum van 20 dienstjaren.

artikel 9b:56 en 9b:67 CAR

artikel 9b:56 en 10a.2.1 Volledig buitengewoon verlof vanaf 59-jarige leeftijd

9b:67 CAR Wanneer de medewerker 59 jaar wordt, krijgt hij volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 70% van de voor de betrokkene geldende bezoldiging vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij 59 jaar is geworden. Dit is geen keuze: het verlof is verplicht. De mogelijkheid om de keuze op te schuiven verandert de verplichting tot volledig buitengewoon verlof niet, alleen het moment waarop dat ingaat.

Besluit

Indien de medewerker 20 dienstjaren of meer had op 1 januari 2006 dan heeft hij recht op 3 jaar volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 70% van de bezoldiging. Indien de medewerker minder dan 20 dienstjaren had dan heeft hij recht op volledig buitengewoon verlof naar rato van het aantal dienstjaren met een maximum van 20 dienstjaren.

Voorbeeld

Eduard heeft op 59-jarige leeftijd 18 dienstjaren. De periode van volledig buitengewoon verlof is voor hem $18/20 \times 3 \text{ jaar} = 2,7 \text{ jaar}$.

De verplichte ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof op 59-jarige leeftijd geldt ook als de medewerker een oude FLO-leeftijd heeft van 56, 57, 58 of 59 jaar.

artikel 9b:56, derde lid
CAR en artikel 9b:67,
vierde lid, CAR

10a.2.1.1 Opgeschoven keuze /opgeschoven moment minder werken

De medewerker die ervoor gekozen heeft pas later dan op de oude FLO-leeftijd voor één van de opties te kiezen (de medewerker met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006), dan wel die ervoor heeft gekozen om het moment waarop hij 50% (60%) gaat werken op te schuiven (de medewerker met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006), gaat evenzoveel later met volledig buitengewoon verlof. Een medewerker die dit moment in plaats van op 55-jarige leeftijd pas op 57-jarige leeftijd laat ingaan, gaat dus ook pas op 61-jarige leeftijd met volledig buitengewoon verlof. De medewerker kan zelf niet kiezen hoe lang hij dit volledig buitengewoon verlof laat duren. Dat is wel uiterlijk tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

De opbouw van volledig buitengewoon verlof eindigt op 59-jarige leeftijd. Opschuiven van het keuzemoment leidt dus niet tot een langere opbouw van volledig buitengewoon verlof.

Vervolg voorbeeld Eduard

Eduard kiest ervoor om het moment van minder werken op te schuiven met 2 jaar. Hij krijgt daardoor op de leeftijd van 61 jaar volledig buitengewoon verlof. De periode van het buitengewoon verlof blijft staan op 2,7 jaar.

artikel 9b:58 en
artikel 9b:69 CAR

10a.2.1.2 Ziektekosten

De medewerker die met volledig buitengewoon verlof is wordt beschouwd als postactieve. Dit betekent dat hij tot 2012 recht heeft op een korting op de premie van zijn aanvullende verzekering bij het IZA.

artikel 9b:61 en
artikel 9b:72 CAR

10a.2.1.3 Vakantieopbouw

De medewerker die met volledig buitengewoon verlof is, bouwt geen vakantie meer op.

artikel 9b:62 en
artikel 9b:73 CAR

10a.2.1.4 Ziek tijdens volledig buitengewoon verlof

Wanneer de medewerker tijdens de periode van volledig buitengewoon verlof ziek wordt, schort dat het volledig buitengewoon verlof niet op. De medewerker wordt ook niet ziek gemeld.

artikel 9b:59 en
artikel 9b:70 CAR

10a.2.1.5 Ambtsjubileumgratificatie

Tijdens volledig buitengewoon verlof is er geen 'opbouw' van dienstjaren voor de ambtsjubileumgratificatie.

10a.2.1.6 Einde verlof

Het volledig buitengewoon verlof eindigt na drie jaar. De medewerker moet zelf zijn ontslag per die datum aanvragen. Hij krijgt in ieder geval ontslag vanaf zijn AOW-gerechtigde leeftijd. In het FLO-overgangsrecht wordt het de medewerker mogelijk gemaakt om op 62-jarige leeftijd met pensioen te gaan. Maar dat is dus geen plicht voor de medewerker.

artikel 9b:4 derde lid,
artikel 9b:56, eerste en
tweede lid, artikel 9b:26
en artikel 9b:67 eerste
en tweede lid CAR

10a.3 Oude FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar

De medewerker die een functie heeft die op 31 december 2005 recht gaf op FLO op de leeftijd van 59 of 60 jaar, gaat met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij 59 of 60 jaar wordt, met volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 70% van de voor hem geldende bezoldiging.

Hij werkt dus, net als onder de oude FLO-regeling, volledig door tot zijn 59e of 60e. Deze medewerker komt dus niet toe aan de keuzemogelijkheden, respectievelijk minder werken, gevolgd door gedeeltelijk betaald verlof.

artikel 9b:56 vierde en
vijfde lid en artikel 9b: 67,
vijfde en zesde lid CAR

Opschuiven volledig buitengewoon verlof voor oude FLO-leeftijden 59 en 60 jaar

De medewerker die een functie vervult met een oude FLO-leeftijd van 59 of 60 jaar, kan ervoor kiezen om de ingangsdatum van het volledig buitengewoon verlof op te schuiven. Dit kan telkens met de periode van één jaar.

De medewerker moet dit zes maanden voordat hij de leeftijd van 59 of 60 jaar bereikt, aan de werkgever bekend maken. De werkgever kan dit verzoek wegens dienstbelang afwijzen.

De medewerker moet medisch geschikt zijn om langer volledig in zijn bezwarende functie door te werken. Wordt de medewerker ziek tijdens de periode waarmee hij het volledig buitengewoon verlof heeft opgeschoven, dan gaat het FLO-overgangsrecht in.

Figuur 10a3



Zie paragraaf 4.2.1.8 voor de mogelijke redenen om het volledig buitengewoon verlof op te schuiven.

artikel 9b:60 en
artikel 9b:71 CAR

10a.4 Verrekening inkomsten

Zolang de medewerker van de werkgever een bezoldiging ontvangt terwijl hij niet of minder werkt, wordt het inkomen dat hij daarnaast verdient (de neveninkomsten) hiermee verrekend. Neveninkomsten zijn inkomsten uit loondienst of uit eigen bedrijf. Ook inkomsten in verband daarmee zijn neveninkomsten, zoals (boven)wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen.

Voor verrekening van inkomsten tijdens de periode tot 59 jaar: zie paragraaf 4.4 en 5.4 van dit handboek.

Tijdens de periode van volledig buitengewoon verlof kan er ook sprake zijn van verrekening van inkomsten.

Hoe verrekenen?

De verrekeningssystematiek komt er op neer dat de medewerker tot het niveau van 100% van zijn oude bezoldiging mag bijverdienen. Pas als de neveninkomsten samen met de doorbetaalde bezoldiging de oude bezoldiging overstijgt, wordt het meerdere op de loondoorbetaling gekort.

Vervolg

Marco is met volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 70% van zijn oude bezoldiging. Zijn oude bezoldiging was € 3.000,- per maand. Hij krijgt per maand 70% hiervan. Dit is € 2.100,-. Marco is als zelfstandig beveiligers aan de slag. Hij verdient hiermee € 1100,- per maand. Het totale inkomen van Marco komt daarmee op € 3.200,-. Dit is € 200,- meer dan zijn oude bezoldiging. De werkgever kort deze € 200,- op 70% van de oude bezoldiging die hij aan Marco uitbetaalt. Marco krijgt dus nog € 1.900,- van de werkgever.

10a.5 Samenvatting in schema

Medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

Tabel 1

	Keuze voor gedeeltelijk betaald verlof	Keuze 50% (60%) werken	Keuze volledig doorwerken	Keuze ontslag	volledig buitengewoon verlof FLO-leeftijd 55 tot en met 59	Volledig buitengewoon verlof FLO-leeftijd 60 jaar
Hoogte bezoldiging	80%	90% (95%)	100%	-	70%	70%
Bonus	-	-	20%	100% jaarsalaris	-	-
Pensioenopbouw	Over oude bezoldiging	Over oude bezoldiging	Over oude bezoldiging	-	Over oude bezoldiging	Over oude bezoldiging
Vakantieopbouw	-	50% (60%)	100%	-	-	-
Ambtsjubileumgratificatie	-	Jaren tellen volledig mee	Jaren tellen volledig mee	-	-	-
Ziektekosten	tegemoetkoming	tegemoetkoming	tegemoetkoming	-	premiëkorting als postactieve	premiëkorting als postactieve

Tabel 2

FLO-leeftijd	Leeftijd bij ingang keuze	Leeftijd bij ingang volledig buitengewoon verlof ¹	Leeftijd bij ingang pensioen
55 jaar	55 jaar	59 jaar	Dit kan de medewerker zelf bepalen, maar uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd
56 jaar	56 jaar	59 jaar	
57 jaar	57 jaar	59 jaar	
58 jaar	58 jaar	59 jaar	
59 jaar	--	59 jaar	
60 jaar	--	60 jaar	

Bij een oude FLO-leeftijd van 55 tot en met 58 jaar houdt opschuiven van het keuzemoment in dat ook de leeftijd in de derde kolom opschuift, deze ligt echter uiterlijk bij het bereiken van de wettelijke pensioendatum.

Medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Tabel 7

Kolom A	Kolom B	Kolom C	Kolom D	Kolom E	Kolom F	Kolom G	Kolom H
Aantal dienstjaren op 1 januari 2006	Leeftijd op ingangsdatum minder werken	Leeftijd op ingangsdatum gedeeltelijk betaald verlof	Hoogte doorbetaling tijdens gedeeltelijk betaald verlof (in % van de oude bezoldiging)	Leeftijd op ingangsdatum volledig buitengewoon verlof	Duur volledig buitengewoon verlof	Hoogte doorbetaling tijdens volledig buitengewoon verlof	Leeftijd op ingangsdatum pensioen
0 tot 5 jaar	55 jaar	59 jaar	nvt	59 jaar	Afhankelijk van het aantal dienstjaren op 59-jarige leeftijd, maar maximaal 3 jaar.	70%	Dit kan de medewerker zelf bepalen, maar uiterlijk op de AOW-gerechtigde leeftijd
5 tot 10 jaar	55 jaar	58 jaar	75%	59 jaar			
10 tot 15 jaar	55 jaar	57 jaar	78%	59 jaar			
15 tot 20 jaar	55 jaar	56 jaar	80%	59 jaar			

Bij een hogere oude FLO-leeftijd dan 55 jaar schuift de leeftijd in kolom B en C op terwijl de leeftijd in kolom E en H gelijk blijft.

Bij een oude FLO-leeftijd van 59 jaar zijn alleen kolom E, F, G en H van toepassing.

Bij een oude FLO-leeftijd van 60 jaar zijn alleen kolom E, F, G en H van toepassing. De in kolom E genoemde leeftijd is dan 60 jaar.

Bij het opschuiven van het minder werken schuiven alle kolommen op, met uitzondering van kolom H.

10a.6 Bijzonderheden

In deze paragraaf worden de afwijkingen op hoofdstuk 9 beschreven voor de medewerkers die geen werkgeversbijdragen levensloop hebben ontvangen omdat zij aanspraak hadden op een arbeidsongeschiktheidsuitkering ten tijde van de eerste verstrekking van de werkgeversbijdragen levensloop. De bepalingen die geen betrekking hebben op de werkgeversbijdragen levensloop in hoofdstuk 9 zijn ook van toepassing op deze groep medewerkers.

10a.6.1 De medewerker wordt ziek voor zijn 50e verjaardag

De medewerker die ziek wordt voor zijn 50e verjaardag en die herplaatst wordt of ontslag krijgt wegens arbeidsongeschiktheid heeft recht op het door hem tot dan toe opgebouwde volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 70% van de voor hem geldende bezoldiging. Dit geldt in plaats van het bepaalde over levensloop. Hierbij maakt het niet uit of de medewerker voor of na zijn 50e herplaatst of ontslagen wordt.

Het feitelijke moment van herplaatsing of ontslag gaat zoveel later in als de duur van het volledig buitengewoon verlof.

Voor het overige is het bepaalde in paragraaf 9.1.1 van toepassing

Artikel 9b:63 en artikel
9b:74 CAR

10a.6.2 De medewerker wordt ziek tussen zijn 50e en 55e verjaardag

De medewerker die ziek wordt tussen zijn 50e en 55e verjaardag en die bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar nog ziek is, maakt verplicht gebruik van het FLO-overgangsrecht. Als hij in de overgangsgroep 20 dienstjaren en meer valt dan wordt hij beter gemeld en maakt hij gebruik van de vier keuzemogelijkheden voor zover die passen bij zijn medische geschiktheid.

Als de medewerker in de overgangsgroep valt van minder dan 20 dienstjaren dan zijn er twee mogelijkheden.

1. Kan de medewerker 50% (60%) doorwerken, dan doet hij dat en wordt hij beter gemeld. Hij staat dan niet meer geregistreerd als ziek.
2. Kan de medewerker niet 50% (60%) doorwerken, dan blijft hij ziek tot het moment waarop hij gedeeltelijk betaald verlof krijgt (of volledig buitengewoon verlof voor de medewerker die op 1 januari 2006 0 tot 5 dienstjaren had). Wanneer dat precies is, is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat de medewerker op 1 januari 2006 had.

De opbouw voor het volledig buitengewoon verlof (in plaats van het bepaalde over levensloop) gaat ongewijzigd door tot de medewerker 59 jaar is.

Herplaatst of ontslagen voor de leeftijd van 55 jaar

Het kan zijn dat de medewerker voor zijn 55e herplaatst of ontslagen wordt vanwege het vinden van een baan bij een andere werkgever. Hij heeft op dat moment recht op het door hem tot dan toe opgebouwde volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 70% van de voor hem geldende bezoldiging. Dit geldt in plaats van het bepaalde over levensloop. Bij deze herplaatsing of ontslag heeft de medewerker bij het eindigen van zijn FLO overgangsrecht recht op het opgebouwde volledig buitengewoon verlof en als deze nog niet gedaan is de werkgeversstorting ABP Extra Pensioen. Dit gebeurt op dezelfde manier als in de situatie dat de medewerker zelf ontslag neemt.

Voor het overige is het bepaalde in paragraaf 9.1.2 van toepassing.

Artikel 9b:63 en 10a.6.3 De medewerker wordt ziek tussen zijn 55e en 59e verjaardag

artikel 9b:74 CAR De opbouw van het volledig buitengewoon verlof (in plaats van het bepaalde over levensloop) gaat bij deze medewerker ongewijzigd door tot de medewerker 59 jaar is.

Voor het overige is het bepaalde in paragraaf 9.1.3 van toepassing.

10a.6.4 Medewerker wordt ziek vanaf zijn 59e verjaardag

Artikel 9b:62 en Als een medewerker ziek wordt op of na zijn 59e verjaardag dan heeft dat geen invloed op het FLO-
artikel 9b:73 CAR overgangsrecht. Deze medewerker wordt niet ziek gemeld. Vanaf zijn 59e heeft de medewerker volledig buitengewoon verlof (in plaats van onbezoldigd volledig verlof). Ook kan de medewerker als hij ziek is op enig moment gewoon verzoeken om ontslag en met pensioen gaan.

10a.7 De medewerker krijgt een andere baan

Op 1 januari 2006 is vastgesteld voor welke medewerkers FLO-overgangsrecht geldt. Gedurende zijn loopbaan kan een medewerker er voor kiezen om ontslag te nemen en een andere functie uit te oefenen. In deze paragraaf wordt beschreven wat dit betekent in de verschillende situaties voor de medewerkers die vallen onder dit specifieke gedeelte van het FLO-overgangsrecht. De bepalingen die geen betrekking hebben op de werkgeversbijdragen levensloop in hoofdstuk 9 zijn ook van toepassing op deze groep medewerkers.

Artikel 9b:56, zevende 10a.7.1 Overstap van de ene naar de andere bezwarende functie

lid en artikel 9b:67, In deze situatie gaat de medewerker op eigen verzoek werken bij een ander korps of ambulancedienst.
achtste lid, CAR Deze situatie gaat niet over de overstap naar een andere werkgever vanwege regionalisering.

In plaats van het bepaalde over levensloop houdt de medewerker op het moment dat hij overstapt naar een andere functie met FLO-overgangsrecht recht op het opgebouwde volledig buitengewoon verlof en bouwt hij dit bij zijn nieuwe werkgever ook verder op mits hij binnen dezelfde 'bloedgroep' blijft. Anders stopt het FLO-overgangsrecht en heeft de medewerker recht op het volledig buitengewoon verlof. Het feitelijke moment van indiensttreding gaat dan zoveel later in als de duur van het

volledig buitengewoon verlof.

Voor het overige is het bepaalde in paragraaf 9.2.1 van toepassing.

Artikel 9b:56, zesde lid en artikel 9b:67, zevende lid, CAR **10a.7.2 Overstap van een bezwarende naar een niet-bezwarende oud FLO-functie**
Op het moment dat de medewerker overstapt naar een andere functie heeft hij recht op het opgebouwde volledig buitengewoon verlof (in plaats van afkoop van werkgeversbijdragen levensloop) naar rato van de dienstjaren tot het moment van ontslag. Het feitelijke moment van de overstap gaat zoveel later in als de duur van het volledig buitengewoon verlof.

Voor het overige is paragraaf 9.2.2 van toepassing.

Artikel 9b:56, zesde lid en artikel 9b:67, zevende lid, CAR **10a.7.3 Overstap van een bezwarende functie naar een niet oud FLO-functie**
Op het moment dat de medewerker overstapt naar een andere functie heeft hij recht op het opgebouwde volledig buitengewoon verlof (in plaats van afkoop van werkgeversbijdragen levensloop) naar rato van de dienstjaren tot het moment van ontslag.

Voor het overige is paragraaf 9.2.3 van toepassing.

Artikel 9b:64 en artikel 9b:75, CAR **10a.8 Het brandweerkorps of de ambulancedienst gaat regionaliseren**
Als de overstap naar een andere werkgever plaatsvindt vanwege regionalisering dan gaat de opbouw van het volledig buitengewoon verlof gewoon door (in plaats van het bepaalde over levensloop). Voor de medewerker verandert er niets.

Voor het overige is paragraaf 9.3 van toepassing





11 Inkoop extra pensioen

11.1 Inleiding

In het FLO-overgangsrecht is afgesproken dat de werkgever een storting doet in ABP Extra Pensioen (AEP) voor de medewerker, die geboren is na 1949 en die een bezwarende functie heeft. Het maakt hierbij niet uit of de medewerker wel of geen aanspraak had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op het moment van verstrekken van de eerste bijdrage levensloop¹.

! De medewerker in een bezwarende functie die geboren is vóór 1950 maar geen FPU-recht heeft, heeft ook recht op inkoop extra pensioen als onderdeel van het FLO-overgangsrecht. Hij valt, afhankelijk van zijn aantal dienstjaren op 1 januari 2006, onder één van de genoemde groepen in hoofdstuk 4 of 5 van dit naslagwerk.

De werkgever stort een bedrag dat leidt tot extra pensioen van 9 maanden tegen 76% van het gemiddelde inkomen van de dienstjaren van de medewerker. Samen met de inkoop van extra pensioen door het ABP, dat onderdeel is van het overgangsrecht FPU, leidt dit ertoe dat de medewerker zijn pensioen op 62 jaar in kan laten gaan. Hij krijgt dan een pensioen dat vergelijkbaar is met het pensioen dat hij vóór afschaffing van het FLO vanaf 65 jaar zou hebben genoten.

! Dienstjaar is hier niet overheidsdienstjaar, maar een dienstjaar dat specifiek voor het FLO-overgangsrecht gedefinieerd is (zie paragraaf 2.1).

11.1.1 Inkoop extra pensioen door twee partijen: ABP en werkgever

Overbrugging 62 tot 65 jaar

Het FLO-overgangsrecht gaat ervan uit dat de medewerker zijn pensioen op 62 jaar in laat gaan. Het ABP en de werkgever zorgen voor de middelen waarmee het pensioen van de medewerker op die leeftijd vergelijkbaar is met het pensioen dat hij vóór afschaffing van het FLO vanaf 65 jaar zou hebben genoten.

¹ In artikel 9b:55 zijn o.a. de artikelen 9b:22, 9b:22a en 9b:22b van toepassing verklaard. In artikel 9b:66 zijn o.a. de artikelen 9b:45, 9b:45a en 9b:45b van toepassing verklaard.

Inkoop door het ABP

Bij het afschaffen van de FPU is de ABP-Pensioenregeling gewijzigd. Vanaf 2006 bouwt de medewerker meer pensioen op omdat het ABP uitgaat van een lagere franchise en een hoger opbouwpercentage. Voor een medewerker met een gemiddelde carrière leidt dit tot een pensioen van ongeveer 76% van zijn gemiddelde loon op 62 jaar en 9 maanden.

Deze hogere opbouw is er dus pas vanaf 2006. Een medewerker die al langer bij het ABP pensioen opbouwt heeft dus niet zijn hele ABP-periode deze hogere opbouw en heeft daardoor op 62 jaar en 9 maanden een lager pensioen dan zijn nieuwe collega's die al wel vanaf het begin de hoge opbouw hebben. Daarom is in het ABP-Pensioenreglement vastgesteld dat het ABP extra pensioen inkoopt. Deze extra inkoop leidt ertoe dat ook de oudere medewerker op 62 jaar en 9 maanden (na een gemiddelde carrière) met pensioen kan met een pensioenniveau dat vergelijkbaar is met het niveau dat hij op 65-jarige leeftijd zou hebben in de oude ABP-regeling (76% van het middelloon). De afspraak voor de extra inkoop van pensioen geldt voor iedere ABP-deelnemer die

- ABP-deelnemer was op 1 januari 2006,
- die is geboren na 1949 en
- die tot aan hun pensioen in dienst blijven bij een ABP-werkgever.

Dus ook voor de medewerker die onder het FLO-overgangsrecht valt.

Resultaat: met de inkoop door het ABP kan de medewerker op 62 jaar en 9 maanden met pensioen.

Inkoop door de werkgever

De fiscus stelt grenzen aan de pensioenopbouw. Er geldt een maximale pensioenopbouw. Er kan dus niet onbeperkt worden ingezet. Met de hiervoor genoemde inkoop door het ABP en het ABP Keuzepensioen (lage franchise en hoog opbouwpercentage) gebruikt het ABP niet alle fiscale ruimte. Binnen het FLO-overgangsrecht benut de werkgever de resterende fiscale ruimte waardoor de medewerker nog eerder uit kan treden dan op 62 jaar en 9 maanden. Maximaal kan de werkgever nog 9 maanden extra pensioen inkopen.

Het totaal aan pensioen van de medewerker wordt bepaald door:

- het ABP Keuzepensioen,
- de inkoop van extra pensioen door het ABP,
- de inkoop van extra pensioen door de werkgever wegens FLO-overgangsrecht en
- eventueel door de medewerker extra opgebouwd pensioen (eigen storting in ABP Extra Pensioen bijvoorbeeld).

Als de medewerker op 62 jaar met pensioen gaat, verspreidt het ABP deze totale pot over het aantal jaar dat de medewerker naar verwachting pensioen geniet. Het is dus niet zo dat de medewerker de eerste 9 maanden 76% van het gemiddelde loon krijgt en daarna meer of minder. De medewerker kan hier overigens wel voor kiezen.

11.2 Hoofdpijnen van de afspraak inkoop extra pensioen

De hoofdpijnen van de inkoop van extra pensioen zijn als volgt.

- De werkgever stort op 53-jarige leeftijd voor de medewerker een dan te bepalen bedrag in ABP Extra Pensioen. Er zijn geen loonheffingen over deze storting verschuldigd.
- Met een van tevoren vastgesteld verwacht rendement leidt dit tot 9 maanden x 76% van het middelloon op de leeftijd van 62 jaar aan extra pensioen. Daarbij is het middelloon het gemiddelde loon over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker tot 53 jaar.

- Als de fiscale ruimte het niet mogelijk maakt dat de werkgever het hele bedrag stort in ABP Extra Pensioen dan maakt het ABP het resterende deel over naar de werkgever, die het vervolgens (na inhouding van loonheffingen) aan medewerker overmaakt.
- De inkoop van extra pensioen door het ABP en de werkgever zegt niets over de hoogte van het bedrag dat het ABP uiteindelijk tot aan het overlijden aan pensioen aan de medewerker uitbetaalt. Het bedrag dat de medewerker feitelijk aan pensioen geniet is namelijk mede afhankelijk van het pensioen dat de medewerker zelf heeft opgebouwd. Daarbij spelen onder andere de deeltijdfactor, de startdatum van het ABP-deelnemerschap en het verloop van het inkomen gedurende de loopbaan een rol.
- Samen vormen
 - het ABP Keuzepensioen,
 - de inkoop van extra pensioen door het ABP,
 - de inkoop van extra pensioen door de werkgever wegens FLO-overgangsrecht en
 - eventueel door de medewerker extra opgebouwd pensioen (eigen stortingen in EAP bijvoorbeeld)
 het pensioen van de medewerker.

11.2.1 Automatisch ontslag op 62 jaar?

Het FLO-overgangsrecht gaat ervan uit dat de medewerker vanaf 62 jaar zijn pensioen in laat gaan. Maar er vindt niet automatisch ontslag wegens pensioen plaats. Om het pensioen in te laten gaan verzoekt de medewerker om ontslag. Verzoekt de medewerker niet om ontslag, dan krijgt hij ontslag op het moment van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Het onbezoldigd volledig verlof loopt door totdat de medewerker met pensioen gaat.

Besluit

11.2.2 Uitbetaling pensioen door het ABP

Het ABP maakt geen splitsing in het bedrag aan pensioen tot 65 jaar en het bedrag aan pensioen vanaf 65 jaar. Prepensioen (pensioen vóór 65 jaar) bestaat niet meer. Er is één vorm van ouderdomspensioen en dat kan eerder ingaan dan op 65-jarige leeftijd. Het ABP telt de inleg door de werkgever in ABP Extra Pensioen op bij het totale pensioen smeert dat uit over de hele pensioenperiode van de medewerker. De medewerker kan er wel zelf voor kiezen om in de hoogte van het pensioen te variëren. Bijvoorbeeld tot 65 jaar een hoger pensioen en na 65 jaar een lager pensioen. Dit is een individuele keuze en staat los van het FLO-overgangsrecht.

11.2.3 Moment van storting

De werkgever stort de inkoop van extra pensioen als de medewerker 53 jaar is. Waarom op deze leeftijd? De medewerker moet een half jaar voor zijn 55e aan zijn werkgever doorgeven welke keuze hij maakt in het FLO-overgangsrecht. Stopt hij met werken of gaat hij minder werken? Of schuift hij zijn keuze op en werkt volledig door? Dat laatste kan als het dienstbelang en de gezondheid van de medewerker dat toelaten. Een belangrijk gegeven voor deze keuze is de hoogte van het pensioen dat de medewerker krijgt vanaf zijn 62e. De storting van de werkgever in ABP Extra Pensioen is onderdeel van het pensioen van de medewerker. Door de storting te doen op 53 jaar is het effect hiervan zichtbaar op het pensioenoverzicht dat de medewerker krijgt als hij 54 jaar is. De medewerker kan mede op basis van dat gegeven zijn keuze maken.

Artikel 9b:22, eerste lid,
en artikel 9b:45, eerste
lid, CAR
Besluit

De inleg van de werkgever is te zien op het pensioenoverzicht van de medewerker als hij 54 jaar is. Toch is het werkelijke pensioen op 62 jaar (iets) anders dan dat overzicht aangeeft. Reden hiervan is dat de inleg in ABP Extra Pensioen nog rendeert. Daar wordt op het pensioenoverzicht geen rekening mee gehouden.

De medewerker kan de werkelijke hoogte van het pensioen vanaf 62 jaar wel benaderen door gebruik te maken van een rekentool op MijnABP. De medewerker kan invullen wat de storting van de werkgever was. Daarbij moet hij ook rendementsverwachtingen invoeren. In de handleiding bij de rekentool van het ABP wordt aangegeven van welk rendement moet worden uitgegaan.

Om de medewerker al eerder dan op zijn 54e inzicht te geven in het pensioen dat hij kan verwachten, kan hij zijn werkgever eenmalig gedurende zijn loopbaan om een indicatie van de storting vragen. Een medewerker die in 2010 45 jaar en ouder is krijgt de indicatie sowieso. Die medewerker krijgt deze in 2010. Een jongere medewerker kan later vragen om een indicatie. De hoogte van deze indicatie kan de medewerker invoeren in een rekentool op MijnABP. Dan ziet hij wat de storting betekent voor het pensioen dat hij vanaf 62 jaar krijgt.

Artikel 9b:22, eerste lid,
en artikel 9b:45, eerste
en tweede lid, CAR
Besluit

11.2.4 Hoogte van storting

De werkgever stort een bedrag ter grootte van 9 maanden x 76% van het middelloon. De storting moet dus een kapitaal opleveren van $9/12 \times 76\% = 57\%$ middelloon. Als middelloon geldt het gemiddelde inkomen over de dienstjaren als brandweer- of ambulancemedewerker. Om te bepalen welke dienstjaren meetellen geldt de definitie van dienstjaren in het hele FLO-overgangsrecht (zie paragraaf 2.1). Dit betekent dat ook de jaren als vrijwilliger meetellen bij het berekenen van de hoogte van de inkoop van extra pensioen.

Vrijwilligersinkomen leidt tot lagere storting

Het meetellen van de vrijwilligersinkomens leidt tot een lagere storting door de werkgever. Het inkomen in de vrijwilligersjaren is namelijk lager dan het inkomen in beroepsjaren. De vrijwilligersjaren moeten wel worden meegeteld omdat dit binnen het FLO-overgangsrecht consequent is. Een medewerker kan voordeel hebben van het meetellen van vrijwilligersjaren. Het meetellen kan ertoe leiden dat men meer dan 20 dienstjaren heeft en daardoor uitgebreider overgangsrecht heeft. Maar het meetellen van de vrijwilligersjaren kan dus ook tot nadeel leiden, omdat de storting van de inkoop van extra pensioen omlaag gaat.

Op de site van de VNG staat een rekentool waarmee werkgevers de hoogte van de storting in ABP Extra Pensioen kunnen berekenen.

Artikel 9b:22a
en artikel 9b:45a
CAR

11.2.5 Leeftijdsafhankelijke factor

Het resultaat van de storting als de medewerker 62 jaar is kan meer of minder zijn dan de 76% van het gemiddelde loon over een periode van 9 maanden. De werkelijke hoogte is afhankelijk van de feitelijke rendementen. Bij het berekenen van de storting moet de werkgever uitgaan van de rendementen die het ABP verwacht. Het ABP vertaalt de rendementsverwachting in leeftijdsafhankelijke factoren. De hoogte van de leeftijdsafhankelijke factor waar de werkgever mee rekent is afhankelijk van:

- het moment van storting. Stort de werkgever op een andere leeftijd dan 53 jaar dan moet hij een lagere of hogere factor gebruiken. Bij een storting vóór 53 jaar wordt er een lagere leeftijdsafhankelijke factor toegepast, omdat de inleg nog langer kan renderen. Bij een storting na 53 jaar wordt er een hogere factor toegepast omdat de storting korter rendeert.
- het rendement dat het ABP verwacht. Verwacht het ABP een hoog rendement dan kan de storting lager zijn dan wanneer het ABP een laag rendement verwacht.

De leeftijdsafhankelijke factoren zijn vastgelegd in de CAR. Deze wijzigen als het ABP de rendementsverwachtingen aanpast.

11.2.6 Geen pensioengarantie, risico bij de medewerker

Anders dan bij de levensloopafpraak is het niet mogelijk dat de werkgever een pensioengarantie afgeeft aan de medewerker. De hoogte van het pensioen is namelijk afhankelijk van meer factoren dan alleen de inleg van de werkgever. Door de inkoop van extra pensioen te storten op 53 jaar en uit te gaan van verwachte rendementen komt er een risico bij de medewerker te liggen. Meer rendement betekent voor de medewerker een hoger pensioen. Minder rendement leidt tot een lager pensioen. Maar bij de inkoop extra pensioen baseert de werkgever de storting in ABP Extra Pensioen op de voorzichtige ramingen van het ABP. Het risico voor de medewerker is dan ook zeer laag.

11.2.7 Uitvoering door werkgever

Als de medewerker 53 jaar wordt, berekent de werkgever het bedrag dat hij voor die medewerker moet storten in ABP Extra Pensioen. De gegevens die de werkgever nodig heeft voor de berekening kan hij opvragen bij het ABP. In onderstaand stappenplan staat de uitwerking voor een medewerker die op de leeftijd van 53 jaar minimaal 20 dienstjaren heeft. Dit is de basis. In paragraaf 11.3 worden de uitzonderingen hierop beschreven.

Standaard stappenplan

1. De werkgever signaleert dat de betrokken medewerker binnenkort 53 jaar wordt.
2. De werkgever laat de medewerker een formulier tekenen waarmee deze toestemming geeft aan het ABP om de benodigde gegevens aan de werkgever te verstrekken. Tekent de medewerker niet, dan kan de werkgever de berekening niet maken. Hierdoor kan hij geen storting doen. Het tekenen van het formulier door de medewerker is dus een voorwaarde voor de storting. Een voorbeeldformulier voor deze toestemming staat in hoofdstuk 14, bijlage d, model i.
3. De werkgever vraagt het ABP om
 - de pensioengevende inkomens,
 - deeltijdfactoren en
 - de indexatiefactorenvan ieder dienstjaar van de medewerker.

Hiervoor neemt de werkgever contact op met de afdeling BU-SV, Verstrekken Informatie Klantgroepen (VIK) van het ABP (postbus 4806, 6401 JL Heerlen).

De werkgever geeft aan het ABP voor de medewerker aan welke jaren ABP-dienstjaren volgens het FLO-overgangsrecht waren.

Voor het leveren van gegevens voor individuele gevallen heeft het ABP maximaal drie weken nodig. Als het gaat om de gegevens van veel medewerkers tegelijk, zoals in 2010 bij de indicatie aan alle medewerkers van 45 jaar of ouder (zie paragraaf 11.4) duurt de gegevensaanlevering soms langer.



Dienstjaar is hier niet overheidsdienstjaar, maar een dienstjaar dat specifiek voor het FLO-overgangsrecht gedefinieerd is (zie paragraaf 2.1).



De pensioengevende inkomens die het ABP doorgeeft zijn de inkomens gebaseerd op een volledig dienstverband. Als de medewerker in bepaalde jaren in deeltijd heeft gewerkt, moet het pensioengevende inkomen daarop worden aangepast. Om die reden wordt ook de deeltijdfactor meegenomen in de berekening.

! Het ABP heeft geen pensioengevende inkomens over de periode tot 2004. Reden hiervan is dat het ABP per 1 januari is overgestapt van een eindloonsysteem naar een middelloonsysteem. In een eindloonsysteem wordt alleen gerekend met het laatste inkomen. Kenmerkend van een middelloonsysteem is dat gerekend wordt met alle inkomens gedurende de loopbaan van een medewerker. Omdat er voor de medewerker over de jaren vóór 2004 geen inkomens bekend zijn, wordt in die jaren gerekend met het inkomen van 2004. Zo doet het ABP dat in de eigen regeling en zo is dat ook afgesproken voor de inkoop van extra pensioen.

4. De werkgever vermenigvuldigt de pensioengevende inkomens per dienstjaar met de indexatiefactoren. Vervolgens vermenigvuldigt hij dit geïndexeerde bedrag met de deeltijdfactor per jaar. De werkgever telt de bedragen van elk jaar bij elkaar op en deelt het door het totaal aantal dienstjaren van de medewerker. Vervolgens vermenigvuldigt hij dit bedrag met 57%.

! De pensioengevende inkomens moeten worden geïndexeerd. Als er geen sprake zou zijn van indexatie dan wordt de storting gebaseerd op het werkelijke inkomen in het verleden. Dit is niet meer vergelijkbaar met de waarde van het inkomen op het moment van storting. Indexatie zorgt voor een waarde vaste storting. Er wordt dus geïndexeerd om het oude inkomen om te rekenen naar de huidige waarde. Er is voor gekozen om aan te sluiten bij de indexatie die het ABP hanteert.

5. De werkgever vermenigvuldigt het resultaat van stap 4 met de leeftijdsafhankelijke factor zoals die op dat moment voor de leeftijd 53 jaar geldt.
6. Het resultaatbedrag van stap 5 stort de werkgever voor de medewerker in ABP Extra Pensioen. Dat doet hij door het bedrag te storten op de rekening van het ABP Extra Pensioen (59.34.95.004, ABN/AMRO in Heerlen). Hierbij vermeldt de werkgever het getal 81, direct gevolgd door het klantnummer van de medewerker.

Voorbeeld

Een medewerker heeft 123456789 als klantnummer. De werkgever vermeldt bij een feitelijke storting in ABP Extra Pensioen het getal 81123456789.

! De storting van de werkgever wordt niet zichtbaar op de salarisstrook van de medewerker. De storting gaat buiten de salarisstrook om. De medewerker kan op MijnABP en op zijn pensioenoverzicht de storting van de werkgever terugvinden.

! Als de medewerker niet per 1 januari in dienst is gekomen maar op een later moment in een kalenderjaar, dan moet de berekening worden aangepast. Het onvolledige jaar wordt naar rato meegenomen. Dit geldt voor een niet volledig eerste kalenderjaar, voor dienstjaren vóór 2006 en voor een niet volledig laatste kalenderjaar vóór de 53e verjaardag van de medewerker.

Voorbeeld

Berekening storting

Jan is in dienst gekomen bij de brandweer op 1 januari 1988. In de periode 1 januari 2006 tot 1 januari 2010 werkt hij 70%. Op 1 januari 2018 wordt hij 53 en werkt hij nog steeds bij de brandweer. Op dat moment stort zijn werkgever een bedrag naar ABP Extra Pensioen. De hoogte van dit bedrag wordt als volgt berekend:

Jaarinkomen 1988 t/m 2004 (gelijk aan eindloon januari 2004): € 30.750,-

2005:	€ 30.950,-	2009:	€ 32.800,-	2013:	€ 33.950,-	2017:	€ 35.550,-
2006:	€ 31.500,-	2010:	€ 33.000,-	2014:	€ 34.300,-		
2007:	€ 31.950,-	2011:	€ 33.250,-	2015:	€ 34.800,-		
2008:	€ 32.500,-	2012:	€ 33.650,-	2016:	€ 35.100,-		

Indexatiefactoren

2004: 1,5%	2009: 0,8%	2014: 0,9%
2005: 0,7%	2010: 1,5%	2015: 1,1%
2006: 1,2%	2011: 0,7%	2016: 1,0%
2007: 0,8%	2012: 0,8%	2017: 0,9%
2008: 1,3%	2013: 1,3%	2018: 1,2%

Jaarinkomens gecorrigeerd met indexatie

1988 t/m 2004: $17 \times € 30.750,- \times 1.007 \times 1.012 \times 1.008 \times 1.013 \times 1.008 \times 1.015 \times 1.007 \times 1.008 \times 1.013 \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 602.054,-$.

Inkomen 2005: $€ 30.950,- \times 1.012 \times 1.008 \times 1.013 \times 1.008 \times 1.015 \times 1.007 \times 1.008 \times 1.013 \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.397,-$

Inkomen 2006: $€ 31.500,- \times 1.008 \times 1.013 \times 1.008 \times 1.015 \times 1.007 \times 1.008 \times 1.013 \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.599,-$

Inkomen 2007: $€ 31.950,- \times 1.013 \times 1.008 \times 1.015 \times 1.007 \times 1.008 \times 1.013 \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.821,-$

Inkomen 2008: $€ 32.500,- \times 1.008 \times 1.015 \times 1.007 \times 1.008 \times 1.013 \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.970,-$

Inkomen 2009: $€ 32.800,- \times 1.015 \times 1.007 \times 1.008 \times 1.013 \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 36.014,-$

Inkomen 2010: $€ 33.000,- \times 1.007 \times 1.008 \times 1.013 \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.697,-$

Inkomen 2011: $€ 33.250,- \times 1.008 \times 1.013 \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.719,-$

Inkomen 2012: $€ 33.650,- \times 1.013 \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.861,-$

Inkomen 2013: $€ 33.950,- \times 1.009 \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.717,-$

Inkomen 2014: $€ 34.300,- \times 1.011 \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.763,-$

Inkomen 2015: $€ 34.800,- \times 1.01 \times 1.009 \times 1.012 = € 35.890,-$

Inkomen 2016: $€ 35.100,- \times 1.009 \times 1.012 = € 35.841,-$

Inkomen 2017: $€ 35.550,- \times 1.012 = € 35.977,-$

1988 t/m 2004:	€ 602.054,-
2005	€ 35.397,-
2006 (70% x € 35.599,-) =	€ 24.919,-
2007 (70% x € 35.821,-) =	€ 25.075,-
2008 (70% x € 35.970,-) =	€ 25.179,-
2009 (70% x € 36.014,-) =	€ 25.210,-
2010	€ 35.697,-
2011	€ 35.719,-
2012	€ 35.861,-
2013	€ 35.717,-
2014	€ 35.763,-
2015	€ 35.890,-
2016	€ 35.840,-
2017	€ 35.977,-

Totaal: $€ 1.024.298,- / 30$ (aantal jaar) = € 34.143,-

€ 34.142,- is het gemiddeld inkomen van Jan over zijn loopbaan tot 53 jaar.

De werkgever moet deze uitkomst vermenigvuldigen met 57%. Dit resulteert in € 19.462,-. Dit bedrag wordt vervolgens vermenigvuldigd met de leeftijdsafhankelijke factor die in 2018 hoort bij 53 jaar. Op dit moment (mei 2010) is de leeftijdsafhankelijke factor bij 53 jaar 0.823. Ervan uitgaande dat de factor in 2018 nog gelijk is, wordt de berekening: $€ 19.462,- \times 0.823 = € 16.017,-$.

11.2.8 Niet ABP-dienstjaren

Zoals hiervoor is aangegeven geeft de werkgever aan het ABP door welke jaren ABP-dienstjaren volgens het FLO-overgangsrecht waren. Het ABP levert vervolgens per jaar de benodigde gegevens aan. Voor een aantal medewerkers levert dit een praktisch probleem op. Zo was de vrijwilliger bij de brandweer geen deelnemer van het ABP. Terwijl het vrijwilligersjaar wel als dienstjaar meetelt in het FLO-overgangsrecht. Het ABP beschikt niet over inkomensgegevens over de jaren als vrijwilliger. Ditzelfde geldt voor de medewerker die eerst bij een ambulancedienst van een ziekenhuis in de particuliere sector heeft gewerkt. Deze jaren maken voor de ambulancemedewerker onderdeel uit van de dienstjaren waarover de werkgever het gemiddelde inkomen moet berekenen. De werkgever kan de inkomens van deze jaren dus niet opvragen bij het ABP. Als er sprake is van vrijwilligersjaren of jaren bij een niet bij het ABP aangesloten organisatie vraagt de werkgever alleen gegevens over de bij het ABP aangesloten jaren op bij het ABP.

Besluit Voor de jaren die het ABP niet kent, geldt in eerste instantie dat de medewerker zelf zijn inkomen in deze jaren moet aantonen. Als de medewerker dit inkomen niet kan aantonen en dat inkomen is ook niet (meer) bekend bij de werkgever van toen, kan de werkgever de volgende leidraad hanteren.

I Het inkomen in niet ABP-dienstjaren moet niet meer vermenigvuldigd worden met de deeltijdfactor. De medewerker geeft namelijk het inkomen op dat hij werkelijk genoot.

Leidraadinkomen vrijwilligers

Voor vrijwilligersjaren gaat de werkgever uit van het gemiddelde inkomen van een vrijwilliger in het jaar voorafgaand aan de storting. Daarbij geldt het bedrag dat de werkgever voor die rang in dat jaar gemiddeld heeft verstrekt aan vaste jaarvergoeding, uurbedrag voor oefeningen en cursussen en uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening. De medewerker moet dus wel zijn rang(en) doorgeven en hoe lang hij die heeft gehad. Als hij dit niet meer weet of dit niet aannemelijk kan maken, en de werkgever heeft de vrijwilligersjaren wel meegeteld voor het aantal dienstjaren op 1 januari 2006, besluit de werkgever over rang en inkomen voor de betreffende vrijwilligersjaren.

De NVBR heeft een eenvoudigere rekenmethode voor de berekening van de inkomens van vrijwilligersjaren ontwikkeld, de NVBR-norm. Deze methode wijkt af van het systeem van leidraadinkomens, dat hierboven is beschreven. De NBVR-rekenmethode voor vrijwilligersjaren is wel eenvoudiger toe te passen.

Voorbeeld

Xander is geboren in 1957. Xander heeft in 1988 bij de vrijwillige brandweer gewerkt in de rang van hoofdbrandwacht. Vanaf 2000 is hij in dienst getreden bij de beroepsbrandweer. In 2010 doet zijn werkgever een storting in ABP Extra Pensioen. Xander weet niet meer wat in 1988 zijn inkomen was. Hij weet ook niet meer hoe vaak hij uitgerukt is en hoe vaak hij geoefend heeft. De werkgever kan voor de berekening van de hoogte van de storting voor 1988 de vergoedingen hanteren die in 2010 aan de rang van hoofdbrandwacht zijn gekoppeld. Daarnaast kan de werkgever voor het aantal uitrukken en oefeningen aansluiten bij het gemiddelde daarvan in 2010. Dat is 30 uur uitruk en 60 uur aan oefeningen en cursussen. Het totale inkomen over 1988 bestaat, uitgedrukt naar waarde in 2010, uit:

- € 314,- aan vaste jaarvergoeding
- $30 \times € 23,21 = € 696,30$
- $60 \times € 12,38 = € 742,80$

Het totaalinkomen voor 1988, uitgedrukt naar waarde in 2010, is dus € 1.753,10.

Dit totaalbedrag hoeft niet meer geïndexeerd te worden.

I Het leidraadinkomen van een vrijwilliger hoeft niet meer te worden geïndexeerd. Er wordt namelijk uitgegaan van het inkomen een jaar voorafgaand aan storting. Dit leidraadinkomen hoeft ook niet meer te worden vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. Er wordt al van de feitelijke situatie uitgegaan.

Leidraadinkomen bij andere niet ABP-dienstjaren dan vrijwilligers

Voor de medewerker die werkzaam was bij een ambulancedienst in de particuliere sector kan de werkgever uitgaan van het pensioengevend inkomen dat een medewerker in een vergelijkbare functie binnen de eigen ambulancedienst genoot in het jaar voorafgaand aan de storting. De medewerker moet dan nog aangeven of hij in deeltijd heeft gewerkt. Als dat zo is, moet het pensioengevend inkomen daarmee vermenigvuldigd worden.

! Rekenmodel op www.vng.nl
■ In samenwerking met de werkgroep Arbeidsvoorwaarden van de NVBR en Loyalis is een nieuw rekenmodel ontwikkeld. Deze is te vinden op www.vng.nl. Het nieuwe model vervangt het oude VNG-rekenmodel. Het is gebruiksvriendelijker en heeft extra functionaliteiten.

Nieuw in het model is dat de werkgever bij het invullen van vrijwilligersjaren een keuze moet maken tussen de volgende drie opties:

- 1 Als de werkgever over historische informatie over de vrijwilligersperiode beschikt, dan heeft het de voorkeur te kiezen voor de uitgebreide rekenwijze. Dit is de manier die ook in eerdere versies van het rekenmodel verwerkt zat en die door het LOGA is geaccordeerd.

Als de werkgever niet over (alle) historische gegevens beschikt dan:

- 2 kan de leidraad van het LOGA worden gebruikt, zoals die staat beschreven in de toelichting op artikel 9b:22 en 9b:45 CAR-UWO of
- 3 kan hij volgens de NVBR-norm op een verkorte manier het inkomen over de vrijwilligersperiode vaststellen.

Aangeraden wordt om de VNG-norm toe te passen als de werkgever of de medewerker over alle historische informatie over de vrijwilligersperiode beschikt.

11.3 Uitzonderingen op standaard uitvoering

De standaard stappen gaan uit van een medewerker die op de leeftijd van 53 jaar minimaal 20 dienstjaren in een bezwarende functie heeft bereikt. Pas dan heeft de medewerker recht op de volledige inkoop van extra pensioen. Ook gaan de standaard stappen ervan uit dat de medewerker tot zijn 53e jaar in dienst blijft. Maar er zijn verschillende situaties waarin de standaard uitwerking niet van toepassing is. Terwijl de medewerker wel recht heeft op inkoop van extra pensioen. Hieronder is beschreven hoe de werkgever dient te handelen in de verschillende uitzonderingssituaties.

Artikel 9b:45,
derde lid, CAR

11.3.1 De medewerker heeft minder dan 20 dienstjaren op 53-jarige leeftijd

Als de medewerker minder dan 20 dienstjaren heeft op 53-jarige leeftijd, dan stort de werkgever een lager bedrag. De werkgever stort een bedrag volgens de volgende formule:

Besluit pensioengevend inkomen x deeltijdfactor x indexatiefactor x 2,85% per dienstjaar.

! Omdat het benodigde kapitaal 57% van het middelloon is en dit in 20 jaar wordt opgebouwd, wordt per jaar
■ $57\%/20 = 2,85\%$ opgebouwd.

! Het aantal dienstjaren wordt op hele maanden naar beneden afgerond. De medewerker die op de datum van storting een diensttijd van 18 jaren, 3 maanden en 20 dagen heeft, krijgt een storting van "pensioengevend inkomen x deeltijdfactor x indexatiefactor x 18,25 x 2,85%".

De uitkomst van deze berekening per dienstjaar wordt vervolgens bij elkaar opgeteld over alle dienstjaren. Mocht de medewerker na de storting op 53-jarige leeftijd nog in dienst zijn in een bezwarende

Besluit functie dan stort de werkgever ieder volgend jaar nog een bedrag. Voor de berekening van dit bedrag wordt het pensioengevend inkomen van dat jaar genomen. Dit wordt vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. Gaan de stortingen nog door nadat de medewerker met FLO-overgangsrecht is gegaan, dan geldt de deeltijdfactor voorafgaand aan de oude FLO-leeftijd van de medewerker.

De stortingen na 53 jaar lopen door tot de medewerker 20 dienstjaren bereikt óf totdat hij 59 jaar wordt.



De stortingen worden ook gedaan als de medewerker met gedeeltelijk betaald verlof is.



Het FLO-overgangsrecht gaat ervan uit dat de medewerker op 59-jarige leeftijd met onbezoldigd volledig verlof gaat. Als de medewerker ervoor kiest het minder werken op te schuiven en daardoor zijn gedeeltelijk betaald verlof en ook zijn onbezoldigd volledig verlof later ingaat, tellen de dienstjaren na zijn 59e desondanks niet mee voor de inkoop extra pensioen.

Voorbeeld

Mart is geboren op 3 februari 1960. Hij is op 1 januari 2001 in dienst getreden van de brandweer in een functie met een oude FLO-leeftijd van 55 jaar. Mart schuift het moment van minder werken op tot hij 57 jaar is. De werkgever van Mart doet op 53-jarige leeftijd een storting in ABP Extra Pensioen voor 12 dienstjaren. Daarna krijgt hij nog tot zijn 59e ieder jaar een storting in ABP Extra Pensioen. Mart krijgt dus, ondanks het opschuiven van het moment van minder werken, voor maximaal 18 dienstjaren een storting in ABP Extra Pensioen.

Het bedrag dat de werkgever na 53-jarige leeftijd per jaar nog moet storten in ABP Extra Pensioen is gelijk aan het pensioengevend inkomen x deeltijdfactor x 2,85% x leeftijdsafhankelijke factor behorende bij de leeftijd dat de werkgever stort in ABP Extra Pensioen. Indexatie van dat pensioengevend inkomen in dat jaar is niet nodig.

Voorbeeld

Voor de leesbaarheid van het voorbeeld is ervoor gekozen de 'indexatieslag' niet toe te passen. In werkelijkheid moeten de pensioengevende inkomens die het ABP heeft doorgegeven nog worden geïndexeerd, zoals in het eerdere voorbeeld.

Sjoerd is sinds 1 januari 1991 fulltime in dienst als ambulancechauffeur. Op 8 maart 2009 wordt hij 53 jaar. Hij heeft dan 18 volledige dienstjaren fulltime gewerkt. De werkgever stort een bedrag dat behoort bij die 18 dienstjaren. In 2010 en 2011 stort de werkgever nog tweemaal een kleiner bedrag (waarbij gerekend wordt met een andere leeftijdsafhankelijke factor).

Jaarinkomen 1991 tot en met 2004 (gelijk aan eindloon januari 2004): € 36.000,-

Jaarinkomen 2005: € 36.300,-

Jaarinkomen 2006: € 36.450,-

Jaarinkomen 2007: € 36.700,-

Jaarinkomen 2008: € 37.000,-

Jaarinkomen 2009: € 37.200,-

Jaarinkomen 2010: € 37.500,-

Jaarinkomen 2011: € 37.750,-

1991 t/m 2004: $14 \times € 36.000,- \times 2,85\%$ € 14.364,-

2005: € 36.300,- x 2,85% € 1.035,-

2006: € 36.450,- x 2,85% € 1.039,-

2007: € 36.700,- x 2,85% € 1.046,-

2008: € 37.000,- x 2,85% € 1.055,-

Totaal bedrag dat in 2009 wordt gestort in ABP Extra Pensioen: € 18.539,-

Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met de leeftijdsafhankelijke factor die in 2009 hoort bij 53 jaar. Op dit moment is de leeftijdsafhankelijke factor bij 53 jaar 0.823. De berekening wordt dan: € 18.539,- x 0,823 = €15.258,-. Dat is de storting voor de eerste 18 jaar.

In 2010 en 2011 doet de werkgever van Sjoerd weer een storting:

- Storting 2010 (leeftijd 54): € 37.200,- (inkomen 2009, het 19e dienstjaar) x 2,85% x 0.848 (leeftijdsafhankelijke factor (mei 2010) op 54 jaar) = € 899,-.
- Storting 2011 (leeftijd 55): € 37.500,- (inkomen 2010, het 20e dienstjaar) x 2,85% x 0.87 (leeftijdsafhankelijke factor (mei 2010) op 55 jaar) = € 930,-.

Na 2011 vinden geen stortingen meer plaats, want Sjoerd heeft dan al 20 dienstjaren.

Artikel 9b:22, derde
lid, en artikel 9b:45,
vijfde lid, CAR
Besluit

11.3.2 De medewerker gaat voor zijn 53e uit dienst zonder voortzetting FLO-overgangsrecht

Voor een medewerker die vóór het bereiken van de leeftijd van 53 jaar stopt met werken in een bezwarende functie, stort de werkgever het bedrag in ABP Extra Pensioen op het moment van uitdiensttreding. De oorzaak van ontslag of definitieve herplaatsing is daarbij niet van belang. Het bedrag dat de werkgever stort is afhankelijk van:

- het aantal dienstjaren dat de medewerker dan heeft bereikt en
- de leeftijd waarop betrokkene zijn bezwarende functie verlaat.

Met gegevens die het ABP kan leveren (eventueel aangevuld met gegevens over vrijwilligersjaren of jaren bij een private ambulancedienst), kan de werkgever het bedrag voor de storting bepalen.

Meer dan 20 dienstjaren op moment van ontslag

Voor de berekening van dit bedrag neemt de werkgever de pensioengevende inkomens van het aantal dienstjaren in een bezwarende functie. Hij vermenigvuldigt het pensioengevend inkomen van ieder jaar met de deeltijdfactor van dat jaar. Vervolgens indexeert de werkgever de jaarbedragen. De werkgever telt de uitkomst van deze berekening over alle jaren bij elkaar op en deelt dat door het aantal dienstjaren. De werkgever vermenigvuldigt dit totaalbedrag met 57%. Ten slotte vermenigvuldigt de werkgever dit bedrag met de leeftijdsafhankelijke factor die hoort bij de leeftijd van de medewerker op het moment van uitdiensttreding.

Minder dan 20 dienstjaren op moment van ontslag

Als de medewerker tot uitdiensttreding minder dan 20 dienstjaren bereikt moet de werkgever het gemiddelde inkomen eerst vermenigvuldigen met het aantal dienstjaren x 2,85%. Vervolgens vermenigvuldigt hij de som hiervan met de leeftijdsafhankelijke factor die hoort bij de leeftijd van de medewerker op het moment van uitdiensttreding.

In elk geval is de leeftijdsafhankelijke factor die gehanteerd moet worden lager dan de factor die hoort bij stortingen op 53-jarige leeftijd. Het te storten bedrag heeft namelijk, tot de leeftijd van 62 jaar, langer de tijd om te renderen.

In de regeling voor inkoop van pensioen door het ABP is één van de eisen dat de medewerker tot het moment van pensionering werknemer blijft bij een werkgever die bij het ABP is aangesloten. Deze eis heeft het LOGA niet gesteld voor de inkoop van extra pensioen in ABP Extra Pensioen door de werkgever. Anders dan bij de inkoop van extra pensioen door het ABP is dus aan de inkoop door de werkgever niet de voorwaarde verbonden dat de medewerker tot de datum van ingang van het pensioen 'ABP-werknemer' is.

De werkgever moet er wel alert op zijn dat de storting alleen plaats kan vinden zolang de medewerker ABP-deelnemer is. Daarom is het noodzakelijk dat de werkgever (de voorbereidingen op) de storting regelt op het moment dat bekend wordt dat een medewerker de functie verlaat.

! Bij regionalisering krijgt de medewerker formeel ontslag uit zijn bezwarende functie bij zijn oude werkgever. Ontslag bij regionalisering wordt echter apart behandeld; de medewerker krijgt in dit geval geen storting in ABP Extra Pensioen (zie paragraaf 11.3.4.1).

Artikel 9b:22, tweede lid, en artikel 9b:45, vierde lid, CAR **11.3.3 De medewerker heeft te weinig fiscale ruimte voor de volledige storting in ABP Extra Pensioen**

Een medewerker kan niet onbeperkt sparen in ABP Extra Pensioen. Het sparen is gebonden aan de fiscale regels voor pensioenopbouw. Diverse redenen kunnen er de oorzaak van zijn dat de medewerker te weinig fiscale ruimte heeft om het bedrag dat de werkgever wil storten ook daadwerkelijk in te leggen op ABP Extra Pensioen. Bijvoorbeeld als de medewerker in het verleden zelf een storting heeft gedaan in ABP Extra Pensioen of een ander aanvullend ABP-pensioenproduct. Of als de medewerker veel dienstjaren als brandweervrijwilliger heeft zonder dat hij daarnaast een overheidswerkgever als hoofdwerkgever had. Over het inkomen tijdens deze vrijwillige dienstjaren is er namelijk geen sprake van pensioenopbouw geweest en bouwde de medewerker ook geen fiscale ruimte op.

Als de werkgever het bedrag dat hij voor de medewerker heeft berekend in ABP Extra Pensioen stort maar de medewerker heeft daar niet voldoende fiscale ruimte voor, stort het ABP het overschot terug aan de werkgever. Het ABP voert deze fiscale toets één keer per jaar uit. Dat gebeurt in november.

Besluit Als de werkgever een deel van het gestorte bedrag terugkrijgt van het ABP, moet hij dat deel overmaken aan de medewerker. De werkgever meldt de medewerker dat dit bedrag bedoeld is om eerder te kunnen stoppen met werken. Hij adviseert de medewerker het bedrag ook daarvoor te gebruiken. Het bedrag dat de medewerker van de werkgever ontvangt is niet pensioengevend en er zijn loonheffingen over verschuldigd. Heeft de medewerker nog geen 20 dienstjaren bij storting op 53-jarige leeftijd dan kan storting ook nog na de leeftijd van 55 jaar plaatsvinden. Welke loonheffingen verschuldigd zijn is afhankelijk van de periode waarin de werkgever voor de medewerker in AEP stort. Is dat tijdens:

- zijn actieve leven (voorafgaand aan de oude FLO-leeftijd), dan geldt de witte tabel,
- 50% (60%) werken tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging, dan geldt de witte tabel,
- het gedeeltelijk betaald verlof in het FLO-overgangsrecht, dan geldt de groene tabel,
- 100% werken met een bonus van 20% van het jaarsalaris, dan geldt de witte tabel.

11.3.4 De medewerker stapt over van de ene naar de andere bezwarende oude FLO-functie binnen dezelfde beroepsgroep

Wanneer een medewerker binnen dezelfde beroepsgroep overstapt van de ene bezwarende oude FLO-functie naar een andere bezwarende oude FLO-functie loopt het FLO-overgangsrecht door, tenzij werkgever en medewerker afspreken dat dit niet het geval is.

! Overstap van de brandweer naar de ambulance en andersom leidt tot beëindiging van het FLO-overgangsrecht en dus tot een storting in ABP Extra Pensioen.

Wat moet de oude werkgever doen?

Besluit Op het moment dat de medewerker overstapt, stort de oude werkgever een bedrag in ABP Extra Pensioen volgens de uitzondering in paragraaf 11.3.2 (de medewerker gaat vóór 53 jaar uit dienst). Als de medewerker dan al 20 dienstjaren of meer heeft, is dat ook alles wat in ABP Extra Pensioen gestort wordt. De nieuwe werkgever krijgt voor die medewerker dan nooit te maken met de inkoop van extra pensioen. Het bedrag van de storting is dan wel gebaseerd op het gemiddelde loon tot dat moment. Toekomstige loonstijgingen worden niet meegenomen in het te storten bedrag. Dit risico is voor reke-

ning van de medewerker. Een vroege storting in ABP Extra Pensioen betekent namelijk dat het bedrag van de storting wordt gebaseerd op het gemiddelde loon tot dat moment. Toekomstige loonstijgingen worden niet meegenomen in het te storten bedrag. Het uiteindelijke resultaat van de vroege storting voor de hoogte van het pensioen zal dus mogelijk lager uitvallen dan het resultaat dat met een storting op de leeftijd van 53 jaar wordt bereikt.

Dit is een risico naast het risico dat beschreven is in paragraaf 11.2.6 (rendementsrisico).

Besluit Als de medewerker nog geen 20 dienstjaren had op het moment van overstap moet de nieuwe werkgever ook een storting in ABP Extra Pensioen doen. Loonstijgingen werken dan dus wel door in de werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen.

Wat moet de nieuwe werkgever doen?

Als het FLO-overgangsrecht doorloopt en als de medewerker nog geen 20 jaar in een bezwarende functie heeft gewerkt, doet de nieuwe werkgever een storting in ABP Extra Pensioen als de medewerker 53 jaar is. De storting wordt dan berekend over de resterende jaren in een bezwarende functie. De nieuwe werkgever geeft dan een storting ter grootte van het gemiddelde inkomen over alle dienstjaren bij die *nieuwe* werkgever (= factor x) maal 57% maal factor x/20.

Voorbeeld

Piet is op 1 januari 1999 in dienst getreden bij de brandweer in Den Haag. Hij was toen 30 jaar oud. Op 1 januari 2010 gaat hij werken in eenzelfde functie bij de gemeente Rotterdam. Piet is dan 41 jaar en op dat moment heeft hij nog geen 20 dienstjaren. De gemeente Den Haag stort een bedrag berekend naar 11 dienstjaren tegen de leeftijdsafhankelijke factor behorende bij de leeftijd van 41 jaar.

Als de gemeente Rotterdam met Piet heeft afgesproken dat het FLO-overgangsrecht doorloopt, dan stort die gemeente op het moment dat Piet 53 jaar wordt een bedrag berekend over de resterende negen jaren. De gemeente Rotterdam neemt voor deze berekening de pensioengevende inkomens van alle jaren dat Piet bij die gemeente in een bezwarende functie werkt. De formule wordt dan gemiddelde pensioengevend inkomen bij de gemeente Rotterdam in bezwarende functie x indexatiefactor x deeltijdfactor x 2,85% x 9 x leeftijdsafhankelijke factor.

Artikel 9b:22b en artikel 9b:45b CAR **11.3.4.1 Regionalisering leidt niet tot een eerdere storting in ABP Extra Pensioen**
Regionalisering betekent in feite een beëindiging van het dienstverband met de gemeente. Volgens de uitzondering in paragraaf 11.3.4 zou de oude werkgever op dat moment een storting moeten doen en, als de medewerker nog geen 20 dienstjaren had, doet de nieuwe werkgever een storting op 53 jaar. Met deze vroege storting wordt er een risico bij de medewerker gelegd. Een vroege storting betekent namelijk

- dat de medewerker voor het resultaat van het gestorte bedrag afhankelijk is van het rendement dat het ABP op de inleg boekt en
- dat het bedrag van de storting wordt gebaseerd op het gemiddelde loon tot dat moment. Toekomstige loonstijgingen worden niet meegenomen in het te storten bedrag.

Het uiteindelijke resultaat van de vroege storting voor de hoogte van het pensioen valt dus mogelijk lager uit dan het resultaat dat met een storting op de leeftijd van 53 jaar wordt bereikt.

Regionalisering is geen vrijwillige keuze voor de medewerker. Het is daarom niet gewenst dat de medewerker nadeel ondervindt van de regionalisering. Net als bij de werkgeversbijdragen levensloop geldt hierbij dat de medewerker ook bij de nieuwe werkgever recht heeft op FLO-overgangsrecht. Daarom komt er bij regionalisering voor de medewerker geen verandering in de afspraak over het inkopen van extra pensioen. Dit betekent dat de storting nog steeds op de leeftijd van 53 jaar plaatsvindt. Het is de nieuwe werkgever die de storting doet. De oude en de nieuwe werkgever moeten samen afspraken maken hoe de kosten van de inkoop van extra pensioen verdeeld worden.

Afspraken tussen de oude en de nieuwe werkgever (de regio)

Er zijn verschillende mogelijkheden om de kosten van het te storten bedrag te verdelen tussen de oude en de nieuwe werkgever.

- De nieuwe werkgever betaalt de storting volledig zelf. Dit betekent dat de nieuwe werkgever dan ook betaalt voor de jaren dat de medewerker in dienst is geweest bij de oude werkgever.
- De storting wordt door de nieuwe werkgever gedaan en volledig verhaald op de oude werkgever. Dit betekent dat de oude werkgever dan ook betaalt voor de jaren dat de medewerker in dienst is geweest bij de nieuwe werkgever.
- Op het moment van overgang van de oude naar de nieuwe werkgever berekent de oude werkgever het bedrag dat hij op dat moment voor de medewerker in ABP Extra Pensioen zou moeten storten. Dit bedrag geeft de oude werkgever aan de nieuwe werkgever die dit vervolgens reserveert voor de storting in ABP Extra Pensioen op het moment dat de medewerker 53 jaar is.
- Op de leeftijd van 53 jaar stort de nieuwe werkgever het bedrag dat gestort moet worden in ABP Extra Pensioen. Deze nieuwe werkgever declareert vervolgens bij de oude werkgever het bedrag dat hoort bij het aantal dienstjaren van de betrokken medewerker tot het moment van regionalisering. De oude werkgever betaalt dan ook een deel van de loonstijgingen die de medewerker heeft gehad bij de nieuwe werkgever. Door deze loonstijging gaat de gemiddelde bezoldiging namelijk omhoog.

Het is aan de oude en de nieuwe werkgever om bij de regionalisering een keuze te maken tussen bovenstaande mogelijkheden. De eerste twee zijn in de uitvoering het meest eenvoudig, terwijl de laatste twee de kosten op de meest eerlijke manier tussen beide werkgevers verdeelt. Een gevolg de derde mogelijkheid is wel dat de oude werkgever op het moment van regionalisering veel geld beschikbaar moet hebben om de kosten voor de medewerkers die onder het FLO-overgangsrecht vallen, te betalen.

Vanzelfsprekend zijn de oude en de nieuwe werkgever vrij om een andere manier van de financiering af te spreken.

11.3.5 De medewerker heeft op het moment van storting een arbeidsongeschiktheidsuitkering

Voor een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerker die op het moment van de storting een arbeidsongeschiktheidsuitkering geniet, kan de werkgever de storting gewoon doen. De storting wordt niet gezien als inkomen omdat deze rechtstreeks bij het ABP gestort wordt.

11.4 Eenmalige indicatie van het te storten bedrag

De medewerker kan via een rekenmodule op www.ABP.nl berekenen wat de storting van zijn werkgever betekent voor de hoogte van zijn pensioen. Maar de storting vindt pas plaats op het moment dat de medewerker 53 jaar is. Om al op een eerder moment een inschatting te kunnen maken van de datum waarop hij met pensioen kan, heeft de medewerker een indicatie nodig van wat de storting van de werkgever betekent voor de hoogte van zijn pensioen.

Het LOGA heeft daarom afgesproken dat de medewerker ruim voor het moment dat hij gebruik kan maken van het FLO-overgangsrecht van zijn werkgever een brief kan krijgen met daarin de hoogte van het bedrag van de werkgeversstorting. Deze indicatie gaat uit van ongewijzigd doorwerken in de bezwarende functie tot de leeftijd van 53 jaar. Met deze indicatie van het bedrag dat de werkgever op de leeftijd van 53 jaar stort, kan de medewerker op www.ABP.nl berekenen wat de storting betekent voor zijn pensioen. De medewerker kan deze berekening gebruiken bij het maken van de keuze om de ingang van het FLO-overgangsrecht op te schuiven en langer door te werken en hierdoor later met pensioen te gaan.

Medewerkers kunnen eenmalig aan hun werkgever een indicatie van de storting vragen. De werkgever en de medewerker bepalen hiervoor samen het moment. Het is niet logisch om die indicatie op te vragen ver voordat de storting plaatsvindt. Het moment waarop de medewerker de keuze maakt om

- zijn keuzes (voor de medewerker met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006) of
- het minder werken (voor de medewerker met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006)

op te schuiven, ligt dan nog ver weg.

Ook als er nog carrièrestappen verwacht worden is het niet zinvol de eenmalige indicatie op te vragen.

Deze gaat namelijk uit van een ongewijzigde situatie.

11.5 Informatie voor de medewerker

Samen met het ABP hebben sociale partners een brochure voor de medewerker gemaakt waarin de afspraak over de inkoop van extra pensioen wordt uitgelegd. Deze brochure staat op www.vng.nl.





12 Eindheffing: kwalitatieve en kwantitatieve toets

12.1 Inleiding

Op grond van artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964 is over een VUT-regeling eindheffing van 52% (tot 2011 26%) verschuldigd. Het is dus belangrijk om te weten wat een VUT-regeling is en welke elementen van het FLO-overgangsrecht onder die definitie vallen. Een VUT-regeling is in de wet gedefinieerd als:

een regeling die (nagenoeg) uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling of de AOW te voorzien in één of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de uitkering ingevolge de AOW (dan wel tot het aanvullen van deze uitkeringen).

Door deze ruime definitie zijn niet alleen VUT-regelingen oude stijl met eindheffing belast. Maar ook algemene uitkeringen die ten doel hebben medewerkers vervroegd te laten uittreden.

In twee besluiten van de staatsecretaris van financiën zijn richtlijnen opgenomen om te beoordelen of er sprake is van een belaste VUT-uitkering.

De besluiten bevatten twee toetsen, die uitgevoerd moeten worden op het moment van ontslag:

- een kwalitatieve toets (besluit van 8 december 2005) en
- een kwantitatieve toets (besluit van 26 mei 2005).

Als op grond van de kwalitatieve toets de regeling niet kan worden aangemerkt als VUT-regeling is de kwantitatieve toets niet meer nodig. Er is dan geen eindheffing verschuldigd. Als aan de kwalitatieve toets niet wordt voldaan kan de kwantitatieve toets eindheffing nog voorkomen. Als aan beide toetsen niet wordt voldaan is er sprake van een VUT-uitkering waarover eindheffing is verschuldigd.

In hoofdstuk 14, bijlage e en f is een overzicht te vinden waarin naast de loonheffingen bij het sparen en opnemen van levensloop- of netto spaarverzekeringstegoed en de verschillende onderdelen van het FLO-overgangsrecht ook de conclusie over de van toepassing zijnde eindheffing in de verschillende situaties te vinden is.

12.2 Kwalitatieve toets

De kwalitatieve toets houdt in dat de vraag beantwoord moet worden of de regeling uitsluitend gericht is op het ontslaan van oudere medewerkers.

- Als het antwoord op die vraag 'nee' is, dan wordt wel voldaan aan de kwalitatieve toets. Er is dan geen eindheffing verschuldigd over uitkeringen op grond van die regeling. De kwantitatieve toets is dan niet meer nodig.
- Bij het antwoord 'ja' wordt niet voldaan aan de kwalitatieve toets. De regeling wordt dan aangemerkt als VUT-regeling. Alleen de kwantitatieve toets kan dan nog eindheffing op uitkeringen op grond van die regeling voorkomen.

Het resultaat van uitvoerig overleg met de belastingdienst is dat

- de bonus van één jaarsalaris voor de medewerker in een bezwarende functie die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had en
 - de afkoop van werkgeversbijdragen levensloop bij ontslag voor beide groepen medewerkers in een bezwarende functie
 - de regeling voor volledig buitengewoon verlof voor medewerkers met aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die geen werkgeversbijdragen levensloop hebben ontvangen
- niet aan deze kwalitatieve toets voldoen. Dit betekent dat de werkgever hierover eindheffing moet betalen tenzij de kwantitatieve toets dit voorkomt.

12.3 Kwantitatieve toets

De kwantitatieve toets moet worden toegepast op uitkeringen op grond van een regeling die op basis van de kwalitatieve toets als VUT-regeling is aangemerkt. De kwantitatieve toets wijst uit of de werkgever in een individueel geval, gelet op de hoogte en de periode van de uitkeringen, nog buiten de reikwijdte van artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964 blijft. Het besluit waarin deze toets wordt uitgelegd is in eerste instantie gericht op de toetsing van periodieke uitkeringen. Hieronder valt ook de regeling voor volledig buitengewoon verlof zoals die in hoofdstuk 10a is beschreven. Daarna bevat het besluit informatie over hoe een werkgever eenmalige ontslaguitkeringen toetsen. Binnen het FLO-overgangsrecht zijn de bonus van een jaarsalaris en het afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop dergelijke eenmalige ontslaguitkeringen.

12.3.1 Algemene beschrijving kwantitatieve toets

Er is op basis van de kwantitatieve toets geen sprake van een periodieke VUT-uitkering als wordt voldaan aan één van onderstaande toetsen:

55-jaar toets

Een uitkering voldoet aan de 55-jaar toets, als

- de uitkeringen in ieder geval eindigen uiterlijk op de dag voordat de ex-medewerker de 55-jarige leeftijd heeft bereikt waarbij
- die uitkeringen op jaarbasis niet hoger zijn dan 100% van de laatstgenoten bezoldiging (om precies te zijn: het om wat in de belastingwetgeving 'het reguliere jaarloon' wordt genoemd).

Over uitkeringen die voldoen aan de 55-jaar toets, is geen eindheffing verschuldigd.

70%-toets

Een uitkering voldoet aan de 70%-toets als de gemiddelde jaarlijkse uitkering gelijk is aan of minder bedraagt dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon. De gemiddelde jaarlijkse uitkering wordt berekend door de totale uitkering te herrekenen naar een jaarlijkse uitkering over de periode vanaf ontslag tot aan 24 maanden voorafgaand aan 'de pensioendatum'. In het geval van het FLO-overgangrecht is 24 maanden voorafgaand aan de pensioendatum de 60e verjaardag van de medewerker. Dit is zo omdat het FLO-overgangrecht ervan uit gaat dat de medewerker op 62-jarige leeftijd met pensioen gaat.

! Bij de 70%-toets moeten alle andere inkomsten die samenhangen met de dienstbetrekking worden meegenomen, zoals de toekomstige uitkeringen die gefinancierd zijn met de werkgeversbijdragen levensloop (zowel levensloop- als netto spaarverzekeringsuitkeringen).

Als de gemiddelde jaarlijkse uitkering, rekening houdend met rendementen én de andere inkomsten die samenhangen met de dienstbetrekking, meer bedraagt dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon, voldoet de uitkering niet aan de 70%-toets. Daarom is de werkgever over alle uitkeringen eindheffing verschuldigd.

Over uitkeringen die wel voldoet aan de 70%-toets is de werkgever geen eindheffing verschuldigd.

Als de uitkeringen ingaan na de 60e verjaardag van de medewerker, dan zijn die uitkeringen per definitie VUT-uitkeringen, waarover de werkgever eindheffing verschuldigd is.

12.3.2 Kwantitatieve toets over eenmalige ontslaguitkeringen

Voor eenmalige ontslaguitkeringen wordt gedaan alsof met die eenmalige uitkering gelijkblijvende periodieke uitkeringen worden aangekocht (stamrecht). Om te bepalen hoe hoog die periodieke uitkeringen zijn, moet de eenmalige uitkering actuarieel herrekend worden. Dat betekent dat onder andere rekening moet worden gehouden met rendementen die over het afkoopbedrag zouden kunnen worden gehaald. Ook bij een eenmalige uitkering moet de werkgever dus de 55-jaar toets en de 70%-toets uitvoeren.

In het FLO-overgangrecht zijn

- de bonus van een jaarsalaris (een van de vier keuzes voor de medewerker die op 1 januari 2006 20 dienstjaren of meer had) en
 - het afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop bij ontslag
- eenmalige ontslaguitkeringen waarover de werkgever de kwantitatieve toets moet uitvoeren.

55-jaar toets bij eenmalige uitkering

De 55-jaar toets kan alleen maar eindheffing voorkomen over het afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop die voor de leeftijd van 55 jaar wordt verstrekt. Dus niet over

- het afkoopbedrag als die wordt verstrekt op of na de 55e verjaardag van de medewerker en
- de bonus van een jaarsalaris.

Dit afkoopbedrag en die bonus worden namelijk pas op of na de 55e verjaardag van de medewerker uitgekeerd en voldoen daarom per definitie nooit aan de 55-jaar toets. Alleen de 70%-toets kan nog tot de conclusie leiden dat er geen eindheffing verschuldigd is over het afkoopbedrag en de bonus van een jaarsalaris (zie hierna bij de 70%-toets).

Voor de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop voorafgaand aan de 55e verjaardag van de medewerker geldt het volgende.

- Als met het afkoopbedrag gelijkblijvende periodieke uitkeringen kunnen worden aangekocht die bij een looptijd tot aan de 55e verjaardag per jaar niet zouden uitkomen boven 100% van het laatstgenoten reguliere jaarloon, voldoet het afkoopbedrag aan de 55-jaar toets. De werkgever is daarover dan geen eindheffing verschuldigd. Simpel gezegd gaat het er dus om of met het afkoopbedrag vanaf het ontslagmoment tot aan de leeftijd van 55 jaar en rekening houdend met de voorgeschreven actuariële rekenvoorschriften (waaronder rendementen) gemiddeld op jaarbasis een uitkering kan worden genoten van meer of minder dan een jaarbezoldiging.
- Kunnen met het afkoopbedrag gelijkblijvende periodieke uitkeringen worden aangekocht die bij een looptijd tot aan de 55e verjaardag per jaar wel zouden uitkomen boven 100% van het laatstgenoten reguliere jaarloon, voldoet het afkoopbedrag niet aan de 55-jaar toets. Alleen de 70%-toets kan dan nog tot de conclusie leiden dat er geen eindheffing verschuldigd is over dit afkoopbedrag.

70%-toets bij eenmalige uitkering

De werkgever moet de 70%-toets toepassen op

- het afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop als die niet voldoet aan de 55-jaar toets en
- de bonus van een jaarsalaris (waar de 55-jaar toets niet voor hoeft te worden gemaakt aangezien van te voren vaststaat dat daar niet aan voldaan wordt).

Voor de afkoop van de werkgeversbijdragen levensloop of de bonus van een jaarsalaris geldt het volgende.

- Als met het afkoopbedrag of de bonus gelijkblijvende periodieke uitkeringen kunnen worden aangekocht die, rekening houdend met
 - rendementen en
 - de toekomstige uitkeringen die gefinancierd zijn met werkgeversbijdragen levensloop (zowel levensloop- als netto spaarverzekeringsuitkeringen)
 tot aan de leeftijd van 60 jaar minder zijn dan of gelijk zijn aan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon, voldoet het afkoopbedrag of de bonus aan de 70%-toets. De werkgever is hier dan geen eindheffing over verschuldigd.
- Kunnen met het afkoopbedrag of de bonus periodieke uitkeringen worden aangekocht die, rekening houdend met
 - rendementen en
 - de toekomstige uitkeringen die gefinancierd zijn met werkgeversbijdragen levensloop (zowel levensloop- als netto spaarverzekeringsuitkeringen)
 tot aan de leeftijd van 60 jaar meer zijn dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon, voldoet het afkoopbedrag of de bonus niet aan de 70%-toets. De werkgever is hier dan wel eindheffing over verschuldigd.

I Voor de berekening van de 70%-toets moeten de toekomstige uitkeringen die gefinancierd zijn met werkgeversbijdragen levensloop (zowel levensloop- als netto spaarverzekeringsuitkeringen) worden meegenomen. Maar over die uitkeringen is de werkgever nooit eindheffing verschuldigd. De eindheffing is, als niet aan de 70%-toets wordt voldaan, alleen verschuldigd over het afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop en de bonus.

I Eenmalige uitkeringen binnen het FLO-overgangsrecht na de 60e verjaardag van de medewerker zijn sowieso met eindheffing belast. Na de 60e verjaardag van een medewerker kan alleen een bonus van een jaarsalaris aan een medewerker worden betaald. Afkoop van werkgeversbijdragen levensloop is na de 60e verjaardag niet mogelijk.

Voorbeeld 55-jaar toets

Bob is geboren op 15 december 1959. Op 1 januari 2006 heeft hij 21 dienstjaren. Bob neemt op 1 januari 2012 ontslag. Bobs bezoldiging is € 42.000,-. Zijn salaris is € 35.000,-. Loyalis berekent voor Bob een afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop van € 31.200,-. Tot aan de leeftijd van 55 jaar resten nog drie jaren. Met het afkoopbedrag kan een gelijkblijvende periodieke uitkering worden aangekocht die lager is dan zijn laatstgenoten reguliere jaarloon (waarbij de term loon is gedefinieerd in de wet op de Loonbelasting, in dit geval afhankelijk van zijn bezoldiging). Daarom is de werkgever over het afkoopbedrag geen eindheffing verschuldigd.

Voorbeeld 70%-toets

Bob (uit het vorige voorbeeld) neemt geen ontslag in 2012 maar kiest ervoor om vanaf de maand volgend op die waarin hij 55 jaar wordt (op 1 januari 2015) gebruik te maken van de keuzemogelijkheid om volledig ontslag te nemen met de bonus van 100% van zijn jaarsalaris. Naast de bonus krijgt Bob ook nog een afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop, omdat hij voor zijn 59e ontslag neemt. Loyalis berekent voor Bob een afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop van € 22.800,-.

De kwantitatieve toets moet worden toegepast op zowel de bonus van één jaarsalaris (€ 35.000,-) als het afkoopbedrag van € 22.800,-, samen € 57.800,-. Omdat de ex-medewerker al 55 jaar is, kan alleen de 70% toets uitkomst bieden. De kwantitatieve toets moet uitwijzen of de werkgever over

- zowel de bonus
- als het afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop

eindheffing verschuldigd is.

Bij de uitvoering van de 70%-toets moeten alle andere inkomsten die samenhangen met de dienstbetrekking worden meegenomen. Omdat Bob het LOGA-pad heeft gevolgd moeten zijn toekomstige uitkeringen die gefinancierd zijn met werkgeversbijdragen levensloop (zowel levensloop- als netto spaarverzekeringsuitkeringen) meegenomen worden in deze berekening. Bob heeft recht op deze uitkeringen vanaf 59 tot 62 jaar van $3 * 70\%$ van zijn bezoldiging (€ 88.200,-).

In de berekening van de 70%-toets is de hoogte van het afkoopbedrag van de werkgeversbijdragen levensloop zelf dus niet van belang, maar het totaal aan uitkeringen waar Bob vanaf zijn 59e recht op heeft. Vervolgens wordt berekend of over het afkoopbedrag eindheffing verschuldigd is.

De vraag is of met € 123.200,- (€ 88.200,- + de bonus van € 35.000,-) fictief een periodieke uitkering kan worden aangekocht die meer bedraagt dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon (dat is 70% van de bezoldiging van € 42.000,- = € 29.400,-). De fictieve periodieke uitkering moet berekend worden over een periode van vijf jaar, namelijk de periode 1 januari 2015 tot en met 31 december 2019 (de dag voorafgaand aan zijn 60-jarige verjaardag). Een actuariële berekening moet uitwijzen of hieraan wordt voldaan. Als de (fictieve) periodieke uitkering hoger is dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon is eindheffing verschuldigd over € 57.800,- (€ 22.800,- + € 35.000,-).

Voorbeeld

Bob (uit het vorige voorbeeld) neemt geen ontslag in 2012 maar maakt vanaf de maand volgend op die waarin hij 55 jaar wordt gebruik van de keuzemogelijkheid om 100% door te werken met de bonus van 20% van het jaarsalaris per doorgewerkt jaar. In de maand volgend op die waarin hij 57 jaar wordt (1 januari 2017) neemt hij ontslag. Hij krijgt nog een bonus van 2/4e van 100% van zijn jaarsalaris (€ 35.000,-). Die bonus is dus € 17.500,-. Loyalis berekent voor Bob bij zijn ontslag een afkoopbedrag van € 13.250,-.

De kwantitatieve toets moet worden toegepast op zowel de bonus van 2/4e deel van één jaarsalaris (€ 17.500,-) als het afkoopbedrag van € 13.250,-, samen € 30.750,-. Omdat Bob al 57 jaar is, kan alleen de 70% toets uitkomst bieden.

Bij de uitvoering van de 70%-toets moeten eventuele uitkeringen die gefinancierd zijn met werkgeversbijdragen levensloop (zowel levensloop- als netto spaarverzekeringsuitkeringen) worden meegenomen. Nu is Bob afgeweken van het LOGA-pad door al zijn werkgeversbijdragen levensloop te consumeren. Er zijn dus geen toekomstige uitkeringen die bij de berekening kunnen worden betrokken.

De vraag is of met € 30.750,- fictief gelijkblijvende periodieke uitkeringen kunnen worden aangekocht die, rekening houdend met de actuariële herrekening, jaarlijks meer bedragen dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon (dat was 70% van de bezoldiging van € 42.000,- = € 29.400,-). De jaarlijkse uitkering moet betrekking hebben op een periode van drie jaar, namelijk de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 (de dag voorafgaand aan zijn 60-jarige verjaardag). Een actuariële berekening zal uitwijzen dat met een bedrag van € 30.750,- geen periodieke uitkering kan worden aangekocht die gelijk is of meer bedraagt dan € 29.400,- per jaar. De uitkering is daarom niet aan te merken als een VUT-uitkering die belast is met eindheffing.





13 Het FLO-overgangsrecht en de financiële gevolgen

In het FLO-overgangsrecht zit een aantal keuzemomenten voor de medewerker. In veel gevallen speelt de hoogte van het netto inkomen een belangrijke rol bij de keuzes. Dit hoofdstuk gaat over de financiële gevolgen van de verschillende fases. Het gaat hierbij onder meer om loonheffingen, pensioenpremies en de tegemoetkoming in de ziektekosten.

De informatie in dit hoofdstuk is al beschreven in de voorgaande hoofdstukken en is dus niet nieuw.

13.1 Geen inzicht in netto inkomen

In dit hoofdstuk is niet het netto inkomen tijdens elke fase van het FLO-overgangsrecht te vinden. Dat is namelijk per medewerker anders en onder andere afhankelijk van de hoogte van de bezoldiging van de medewerker. Voorbeelden zullen altijd afwijken van de concrete situatie voor een individuele medewerker. Daarom zijn in dit hoofdstuk geen voorbeelden opgenomen. Toch kan het CvA zich voorstellen dat medewerkers voorafgaand aan het maken van een keuze binnen het FLO-overgangsrecht behoefte hebben aan inzicht in het netto inkomen behorend bij de verschillende fases van het FLO-overgangsrecht.

13.2 Financiële rechten en inhoudingen per fase

Hieronder staat een opsomming van de financiële rechten en inhoudingen van elke fase uit het FLO-overgangsrecht. Deze rechten en inhoudingen leiden tot een bepaald netto inkomen.

Gedeeltelijk betaald verlof

- De oude bezoldiging wordt voor 80%-78%-75% doorbetaald. Onder andere de toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage zijn onderdeel van deze bezoldiging.

- De eerste 104 weken is de witte tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- werkgeversheffing Zvw,
- loonbelasting,
- premies werknemersverzekeringen en
- premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel van toepassing is betekent ook dat de arbeidskorting mag worden toegepast

- Na 104 weken is de groene tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- loonbelasting,
- premies volksverzekeringen,
- op nettoloon wordt bijdrage Zvw ingehouden. Betrokkene heeft recht op tijdelijke heffingskorting Zvw.

Toepassing van de groene tabel betekent ook dat:

- de arbeidskorting niet mag worden toegepast,
- er geen premies werknemersverzekeringen worden ingehouden
- Pensioenopbouw vindt plaats over de oude bezoldiging met een premieverdeling van 70% voor de werkgever en 30% voor de medewerker.
- De hoogte van de tegemoetkoming ziektekosten is afhankelijk van de hoogte van de ontvangen bezoldiging en bedraagt € 168,- of € 296,- per jaar (bedragen 2010).
- De eindejaarsuitkering en de vakantietoelage worden maandelijks uitbetaald.
- De medewerker komt bij deze keuze niet meer in aanmerking voor een (proportionele) ambtsjubileumgratificatie.

50% (60%) werken tegen 90% (95%) bezoldiging

- De oude bezoldiging wordt voor 90% (95%) doorbetaald. Onder andere de toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage zijn onderdeel van deze bezoldiging.
- De witte tabel is van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:
 - werkgeversheffing Zvw,
 - loonbelasting,
 - premies werknemersverzekeringen en
 - premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel van toepassing is betekent ook dat de arbeidskorting mag worden toegepast .

- Pensioenopbouw over de oude bezoldiging met een premieverdeling van 70% voor de werkgever en 30% voor de medewerker.
- De hoogte van de tegemoetkoming ziektekosten is afhankelijk van de hoogte van de ontvangen bezoldiging en bedraagt € 168,- of € 296,- per jaar (bedragen 2010).
- De eindejaarsuitkering en de vakantietoelage worden maandelijks uitbetaald.
- De jaren dat de medewerker 50% (60%) werkt tellen volledig mee als dienstjaren voor de ambtsjubileumgratificatie. De gratificatie wordt gebaseerd op de bezoldiging die wordt uitbetaald over de maand waarin de medewerker 25 of 40 jaar in overheidsdienst is. Dit is dus de 90% (95%) bezoldiging.

100% doorwerken met een bonus van een jaarsalaris

- De oude bezoldiging wordt voor 100% doorbetaald. De toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage zijn onderdeel van deze bezoldiging.
- De medewerker krijgt per vol doorgewerkt jaar een bonus van 20% van het jaarsalaris.
- De witte tabel is van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- werkgeversheffing Zvw,
- loonbelasting,
- premies werknemersverzekeringen en
- premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel van toepassing is betekent ook dat:

- de arbeidskorting mag worden toegepast en
- de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage door de werkgever moet worden vergoed.
- Pensioenopbouw over de oude bezoldiging met een premieverdeling van 70% voor de werkgever en 30% voor de medewerker. De bonus van 20% is niet pensioengevend.
- De hoogte van de tegemoetkoming ziektekosten is afhankelijk van de hoogte van de ontvangen bezoldiging en bedraagt € 168,- of € 296,- per jaar (bedragen 2010).
- De eindejaarsuitkering en de vakantietoelage worden maandelijks uitbetaald.
- De jaren dat de medewerker 100% werkt tellen volledig mee als dienstjaren voor de ambtsjubileumgratificatie. De gratificatie wordt gebaseerd op de bezoldiging die wordt uitbetaald over de maand waarin de medewerker 25 of 40 jaar in overheidsdienst is. De bonus hoort namelijk niet tot de bezoldiging.

Ontslag nemen met een bonus van 100% van het jaarsalaris

- De medewerker neemt ontslag en krijgt een bonus van 100% van het jaarsalaris.
- Op de bonus is de groene tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:
 - loonbelasting,
 - premies volksverzekeringen,
 - op nettoloon wordt bijdrage Zvw ingehouden. Betrokkene heeft recht op tijdelijke heffingskorting Zvw.

Toepassing van de groene tabel betekent ook dat:

- de arbeidskorting niet mag worden toegepast,
- er geen premies werknemersverzekeringen worden ingehouden.
- De bonus is niet pensioengevend.
- De medewerker heeft bij deze keuze geen recht meer op de tegemoetkoming ziektekosten.
- De medewerker komt bij deze keuze niet meer in aanmerking voor een (proportionele) ambtsjubileumgratificatie.

Onbezoldigd volledig verlof (hoofdstuk 4 en 5)

- Als de medewerker het LOGA-pad heeft gevolgd, heeft hij op 59-jarige (60-jarige) leeftijd bij het bereiken van 20 dienstjaren bij Loyalis 210% (140%) van zijn oude bezoldiging bijeen gespaard. Daaruit kan hij drie (twee) jaar lang een uitkering financieren overeenkomend met 70% van zijn oude bezoldiging. Bij het bereiken van minder dan 20 dienstjaren, is de 210% (140%) naar rato van het aantal dienstjaren op 59-jarige (60-jarige) leeftijd. De medewerker ontvangt maandelijks een levensloop- en/of netto spaarverzekeringsuitkering.
- Het bruto-netto-traject tijdens onbezoldigd volledig verlof is afhankelijk van de vraag of de medewerker een levensloop- en/of netto spaarverzekeringsuitkering krijgt en de leeftijd van de medewerker.

Op de levensloopuitkering aan de medewerker die op 1 januari van het kalenderjaar nog geen 61 jaar is, is de witte tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- werkgeversheffing Zvw,
- loonbelasting en,

- premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel van toepassing is betekent ook dat:

- de arbeidskorting mag worden toegepast,
- en
- de levensloopverlofkorting wordt toegepast voor zover die voor 2012 is opgebouwd.

Op de levensloopuitkering aan de medewerker die op 1 januari van het kalenderjaar al 61 jaar is, is de groene tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- loonbelasting,
- premies volksverzekeringen,
- op nettoloon wordt bijdrage Zvw ingehouden. Betrokkene heeft recht op tijdelijke heffingskorting Zvw.

Toepassing van de groene tabel betekent ook dat:

- de arbeidskorting niet mag worden toegepast,
- er geen premies werknemersverzekeringen worden ingehouden

NB: ondanks het feit dat de groene tabel van toepassing is, wordt de werkgeversheffing Zvw betaald. opname van netto spaarverzekeringstegoed is geen afdracht van loonheffingen verschuldigd. Het zijn netto uitkeringen.

In alle gevallen geldt tijdens het onbezoldigd volledig verlof dat:

- er pensioenopbouw plaatsvindt over de oude bezoldiging met een premieverdeling van 70% voor de werkgever en 30% voor de medewerker voor maximaal 3 jaar (voor medewerkers met een oude FLO-leeftijd van 60 jaar is dat maximaal 2 jaar),
- de medewerker als postactieve tot 2012 recht heeft op een korting op de premie van zijn aanvullende verzekering bij het IZA en
- de medewerker tijdens het onbezoldigd volledig verlof niet meer in aanmerking komt voor een (proportionele) ambtsjubileumgratificatie.

Volledig buitengewoon verlof (hoofdstuk 10a)

- De medewerker bouwt recht op volledig buitengewoon verlof op naar rato van het aantal dienstjaren. Als de medewerker 20 dienstjaren heeft bereikt dan heeft hij recht op 3 jaar volledig buitengewoon verlof tegen doorbetaling van 70% voor de voor hem geldende bezoldiging.

Op de doorbetaling van de bezoldiging tijdens het volledig buitengewoon verlof is de witte tabel van toepassing. Dit betekent dat de volgende elementen moeten worden betaald:

- werkgeversheffing Zvw,
- loonbelasting en,
- premies volksverzekeringen.

Dat de witte tabel van toepassing is betekent ook dat:

- de arbeidskorting mag worden toegepast en,
- de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage door de werkgever moet worden vergoed.

NB Op het moment dat de medewerker met volledig buitengewoon verlof gaat bij het bereiken van de leeftijd van 59 jaar (of later) wordt dit door de Belastingdienst gezien als een regeling voor Vervroegd Uittreden en is hier eindheffing over verschuldigd. In alle andere gevallen wanneer eerder recht op volledig buitengewoon verlof ontstaat zal getoetst moeten worden of er

sprake is van een uitkering voor Vervroegd Uittreden.

In alle gevallen geldt tijdens het volledig buitengewoon verlof dat:

- er pensioenopbouw plaatsvindt over de oude bezoldiging met een premieverdeling van 70% voor de werkgever en 30% voor de medewerker voor 3 jaar (voor medewerkers met een oude FLO-leeftijd van 60 jaar is dat maximaal 2 jaar),
- de medewerker als postactieve tot 2012 recht heeft op een korting op de premie van zijn aanvullende verzekering bij het IZA en
- de medewerker tijdens het volledig buitengewoon verlof niet meer in aanmerking komt voor een (proportionele) ambtsjubileumgratificatie.

14 Bijlagen

De vraag is of met € 30.750,- fictief gelijkblijvende periodieke uitkeringen kunnen worden aangekocht die, rekening houdend met de actuariële herrekening, jaarlijks meer bedragen dan 70% van het laatstgenoten reguliere jaarloon (dat was 70% van de bezoldiging van € 42.000,- = € 29.400,-). De jaarlijkse uitkering moet betrekking hebben op een periode van drie jaar, namelijk de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019 (de dag voorafgaand aan zijn 60-jarige verjaardag). Een actuariële berekening zal uitwijzen dat met een bedrag van € 30.750,- geen periodieke uitkering kan worden aangekocht die gelijk is of meer bedraagt dan € 29.400,- per jaar. De uitkering is daarom niet aan te merken als een VUT-uitkering die belast is met eindheffing.

A Cao 2005-2007 en bijbehorende stukken

Onderhandelaarsakkoord CAO sector Gemeenten 2005-2007 6 december 2005

1. Inleiding

Op 6 december 2005 hebben het College voor Arbeidszaken van de VNG enerzijds, en de vakbonden ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF anderzijds, een onderhandelaarsakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Dit akkoord loopt van 1 december 2005 tot 1 juni 2007.

Alle financiële middelen die gemeenten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders is aangegeven.

Voorzover een wijziging in de CAR-UWO noodzakelijk is, moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijziging overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten (eventueel met terugwerkende kracht) tot datum van de inwerkingtreding van de afspraak worden vastgesteld.

2. Akkoord is van toepassing op de G4

De G4 hebben zich voor de looptijd van dit akkoord gecommitteerd aan het onderhandelaarsakkoord. Het akkoord is derhalve op alle onderdelen bindend voor de G4. Alle afspraken zullen worden vertaald in de lokale rechtspositieregeling van de vier grootste steden.

3. Salarisontwikkeling

Salarissen

De salarissen worden per 1 februari 2006 verhoogd met 1,6 %. Per 1 februari 2007 worden de salarissen met 0,8% verhoogd. Deze salarisverhogingen werken conform de regels van het ABP door naar de postactieven.

Minimum vakantietoelage

Partijen zijn overeengekomen dat het onderscheid in de minimum vakantietoelage voor ambtenaren jonger dan 21 jaar en ambtenaren van 21 jaar en ouder per 1 januari 2006 komt te vervallen. Vanaf die datum geldt de minimum vakantietoelage zoals die is vastgelegd in artikel 6:3 tweede lid onder a voor alle gemeenteamttenaren. De minimum vakantietoelage bedraagt € 136,42. Per 1 februari 2006 bedraagt de minimum vakantietoelage € 138,60 per maand. Per 1 februari 2007 bedraagt de minimum vakantietoelage € 139,71 per maand.

4. Hervorming Functioneel Leeftijdsonslag

Partijen constateren dat wijziging van de 'uitkering functioneel leeftijdsonslag' (FLO) om een aantal redenen noodzakelijk is geworden (zie bijlage). Partijen hebben daarom besloten per 1 januari 2006 het huidige functioneel leeftijdsonslag te herzien en een nieuw stelsel in te voeren voor werknemers in bepaalde zware beroepen. Partijen hanteren daarbij als uitgangspunt de systematiek zoals deze is neergelegd in de bijlage bij dit onderhandelaarsakkoord. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen medewerkers in bezwarende beroepen bij brandweer en ambulance enerzijds en bij het gemeentelijk stadsvervoer anderzijds.

Kernpunten van het nieuwe stelsel voor brandweer- en ambulancepersoneel zijn loopbaanbeleid en de facilitering daarvan en het toekennen van een persoonlijk budget aan medewerkers in de huidige FLO-functies. Dit persoonlijk budget kan de werknemer inzetten voor de opbouw van extra ouderdomspensioen of levensloop. Het nieuwe stelsel heeft daardoor als voordeel dat mensen rechten kunnen opbouwen en meenemen indien zij overstappen naar een andere, minder belastende functie. Dit is bij het huidige FLO-stelsel niet het geval. Naast het nieuwe stelsel wordt een overgangsregeling getroffen voor het zittende personeel. Voor medewerkers van het gemeentelijk vervoersbedrijf is afgesproken dat partijen vóór 1 juli 2006 nadere afspraken maken.

5. Gemeentelijke levensloopregeling

5.1 Inleiding

Per 1 januari 2006 is de levensloopregeling van kracht. Hiermee kunnen werknemers sparen om tijdens hun werkzame leven periodes van onbetaald verlof te kunnen financieren. Er kan worden gespaard door geld in te leggen op een levenslooprekening. De levensloopregeling wordt fiscaal gefaciliteerd door de rijksoverheid.

Partijen hechten belang aan een goede invulling van de wettelijke levensloopregeling. Zij zien hierin de mogelijkheid voor medewerkers om een goede balans aan te brengen tussen werk en privé gedurende hun gehele loopbaan. Daarom zijn partijen in aansluiting op deze wettelijke regeling overeengekomen om per 1 januari 2006 de gemeentelijke levensloopregeling in te voeren. De gemeentelijke werkgever draagt daarnaast ook in de toekomst bij aan verlof voor zorgtaken.

Naast de invoering van de wettelijke levensloopregeling is er tevens de omstandigheid dat de FPU vanaf 1 januari 2006 niet meer bestaat. Op 5 juli 2005 hebben sociale partners in de Pensioenkamer een akkoord op hoofdlijnen bereikt, het zogenaamde hoofdlijnenakkoord. Dit akkoord houdt in dat de FPU komt te vervallen. Daarvoor in de plaats zullen deelnemers meer ouderdomspensioen opbouwen dat vervolgens vanaf 60 jaar kan worden opgenomen. In het hoofdlijnenakkoord is overgangsrecht overeengekomen voor medewerkers die zijn geboren vóór 1950. Deze groep kan nog gebruik maken van een algemene FPU-achtige regeling van het ABP. Voorwaarde hierbij is dat ze op 1 april 1997 ABP-deelnemer waren en dat sindsdien zijn gebleven. Er is dus gekozen voor een afbouwperiode van 9 jaar. Onderdeel van het hoofdlijnenakkoord is tevens dat er vanaf 2006 0,8% van het jaarsalaris sectoraal beschikbaar komt voor medewerkers die zijn geboren na 1949. Partijen zijn overeengekomen deze middelen in te zetten voor de gemeentelijke levensloopregeling.

Door het vervallen van de FPU per 1 januari 2006 als gevolg van het hoofdlijnenakkoord komt ook de FPU-Gemeenten per 1 januari 2006 te vervallen (behoudens de overgangsregeling tot 1 juli 2006 die LOGA partijen in de CAO 2004-2005 zijn overeengekomen). De vrijkomende middelen zullen op de manier zoals overeengekomen in dit akkoord worden aangewend voor de levensloopregeling en voor overgangsrecht. Het overgangsrecht zal gaan gelden voor medewerkers die zijn geboren vóór 1950. De bijdrage in de levensloopregeling zal gaan gelden voor medewerkers die zijn geboren na 1949¹.

Partijen komen voor 1 juli 2006 tot een nadere uitwerking van de gemeentelijke levensloopregeling.

5.2 Levensloopbijdrage

Partijen zien de levensloopregeling als een goed instrument om medewerkers te ondersteunen in de balans tussen werk en privé gedurende hun werkende leven. Om de start van de levensloopregeling te markeren zijn partijen overeengekomen dat de gemeenteambtenaar die is geboren na 1949 vanaf 2006 recht heeft op een structurele levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem geldende salaris op jaarbasis met een bodembedrag van € 400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De ambtenaar bouwt per maand dat hij in dienst is de levensloopbijdrage op. De bijdrage komt eenmaal per kalenderjaar in de maand juli tot uitbetaling. De levensloopbijdrage vormt geen grondslag voor de vakantietoelage, de eindejaarsbijdrage en overige toelagen.

5.3 Pensioenopbouw

Op dit moment hebben sociale partners in de Pensioenkamer nog geen besluit genomen over de vraag of de werkgeversbijdrage in de levensloop pensioengevend is. Bij de levensloopbijdrage zoals verwoord in de vorige paragraaf is vooralsnog uitgegaan van pensioenopbouw over deze bijdrage. Wanneer door sociale partners in de Pensioenkamer wordt besloten dat over de levensloopbijdrage geen pensioen wordt opgebouwd zal de levensloopbijdrage worden verhoogd. De ruimte die is gereserveerd voor de pensioenopbouw komt dan beschikbaar voor levensloopbijdrage.

5.4 FPU Gemeenten/levensloop

De FPU Gemeenten komt per 1 januari 2006 te vervallen. LOGA partijen zijn in de CAO 2004-2005 echter overeengekomen dat bij wijze van overgang de FPU Gemeenten tenminste nog tot 1 juli 2006 van kracht blijft. Partijen zijn hierbij wel een aantal fiscaal noodzakelijke aanpassingen overeengekomen. Deze hebben geen nadelige gevolgen voor de werknemer en nagenoeg niet voor de werkgever.

In dit CAO-akkoord (CAO 2005-2007) zijn partijen overeengekomen dat de werkgever jaarlijks een levensloopbijdrage uitkeert aan gemeenteambtenaren die zijn geboren na 1949² en aan

¹ Deze levensloopbijdrage wordt tevens uitkeerd aan gemeenteambtenaren die zijn geboren vóór 1950 maar geen ABP-deelnemer waren op 1 april 1997. Op deze groep is het overgangsrecht niet van toepassing.

² De levensloopbijdrage geldt niet voor diegenen die in 2005 55 jaar zijn geworden en met deeltijd FPU zijn gegaan. Zij genieten immers nog de oude FPU-regeling met gemeentelijke aanvulling.

gemeenteambtenaren die zijn geboren vóór 1950 maar geen ABP-deelnemer waren op 1 april 1997. Dit komt in de plaats van de FPU Gemeenten.

Overgangsrecht

Voor de medewerkers die zijn geboren vóór 1950, zijn LOGA-partijen overgangsrecht overeengekomen. Voorwaarde hierbij is dat ze op 1 april 1997 ABP-deelnemer waren en dat sindsdien zijn gebleven.

Partijen zijn overeengekomen de aanvullingspercentages van de werkgever, bovenop de bovensectorale FPU die voor die categorie medewerkers is blijven bestaan in het hoofdlijnenakkoord, te verminderen naar mate men jonger is. De volgende tabel geeft de aanvullingspercentages van de overgangsregeling op spijleeflijd³.

Leeftijd werknemer op 31 december 2005	Aanvullingspercentages overgangsregeling bij uittreden op spijleeflijd
61 jaar of ouder	16%
60 jaar	14%
59 jaar	11,3%
58 jaar	9,4%
57 jaar	8%
56 jaar	6,9%

Indien de betrokken medewerker op een ander moment dan de spijleeflijd uit het hoofdlijnenakkoord uittreedt, wordt de aanvulling van de werkgever actuariael herrekend⁴. Bij eerdere uittreding zal de aanvulling van de werkgever lager zijn, bij latere uittreding hoger.

5.5 Ouderschapsverlof

Als onderdeel van de wetgeving betreffende de levenslooplegeling komt per 1 januari 2006 de afdrachtvermindering ouderschapsverlof te vervallen. Werknemers die ouderschapsverlof genieten kunnen voorts een fiscale tegemoetkoming krijgen indien zij deelnemen aan de levenslooplegeling⁵. Wanneer volledig gebruik wordt gemaakt van deze fiscale tegemoetkoming wordt de regeling betaald ouderschapsverlof anderhalf keer zo duur voor werkgevers⁶. In het licht van bovenstaande zijn partijen overeengekomen de ouderschapsverlofregeling per 1 januari 2006 te wijzigen. Over de uren dat ouderschapsverlof wordt genomen vult de werkgever vanaf 1 januari 2006 boven op de fiscale tegemoetkoming het inkomen aan tot een niveau van 50% van de bezoldiging. Hiermee wordt tevens aangesloten bij de systematiek van kortdurend zorgverlof zoals opgenomen in de CAR-UWO en de afspraak over langdurend zorgverlof zoals verwoord in dit akkoord. Om ouderschapsverlof ook voor de lagere inkomenscategorieën toegankelijk te

³ Conform het hoofdlijnenakkoord is de spijleeflijd voor deelnemers die zijn geboren vóór of op 1 april 1947 61 jaar en twee maanden. Voor deelnemers die zijn geboren na 1 april 1947 is de spijleeflijd 62 jaar en drie maanden.

⁴ Met de actuariale herrekening van de aanvulling van de werkgever wordt voldaan aan de eisen die zijn gesteld om gebruik te kunnen maken van het fiscaal overgangsrecht uit de VPL-wetgeving (motie Vendrik).

⁵ Een werknemer hoeft maar een euro te storten op zijn levenslooplekening om in aanmerking te komen voor de fiscale tegemoetkoming bij ouderschapsverlof. De fiscale tegemoetkoming bedraagt € 29,19 per opgenomen dag ouderschapsverlof.

⁶ Zonder gebruik te maken van deze fiscale mogelijkheid wordt de regeling zelfs twee maal zo duur.

houden, zijn partijen overeengekomen dat er een staffeling naar inkomensniveau blijft bestaan: voor de lagere inkomens geldt een hoger doorbetalingpercentage dan voor de hogere inkomens.

De doorbetalingpercentages komen er per 1 januari 2006 als volgt uit te zien:

Schaal 1	90%
Schaal 2	85%
Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%

De financiering van het betaald ouderschapsverlof vindt vanaf 1 januari 2006 als volgt plaats:

1. Medewerkers die in het jaar dat ze ouderschapsverlof opnemen en minimaal € 1 storten op de levenslooptrekening krijgen de helft van het minimumloon per opgenomen verlof uur betaald door de Belastingdienst in de vorm van de ouderschapsverlofkorting.
2. Ongeacht of de medewerker gebruik maakt van de korting van de Belastingdienst vult de werkgever dit vervolgens vanaf het bedrag van de ouderschapsverlofkorting aan tot het gedeelte van de bezoldiging conform bovenstaande tabel. Deelname aan de levenslooptregeling is dus geen voorwaarde, maar geen deelname betekent dat betrokkene de ouderschapsverlofkorting misloopt.
3. Wanneer een medewerker een hogere uitbetaling wenst kan hij dit financieren uit zijn levenslooptegoed.

Overgangsrecht

Partijen zijn overeengekomen dat een gemeenteambtenaar die:

- op 31 december 2005 één of meer kinderen heeft die jonger zijn dan 8 jaar en waarvoor nog geen ouderschapsverlof is genoten;
 - op 31 december 2005 langer dan 1 jaar in dienst is van de gemeente;
- nog voor de kinderen genoemd onder a het ouderschapsverlof onder de voorheen geldende voorwaarden kan genieten.

5.6 Langdurig zorgverlof

Per 1 juni 2005 heeft iedere medewerker op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht op langdurig zorgverlof voor de verzorging van een naaste die levensbedreigend ziek is. Dit wettelijke verlof is onbetaald. De verlofperiode bedraagt maximaal 12 weken en wordt opgenomen voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week (standaardregeling).

Partijen zijn overeengekomen in de CAR-UWO geen afwijkende bepalingen op te nemen ten aanzien van dit langdurig zorgverlof. Wel draagt de werkgever bij aan het verlof. De loondoorbetaling over de verlofuren bedraagt 50%. Indien de medewerker dat wenst kan de bezoldiging worden aangevuld door het inzetten van tegoed uit de levenslooptregeling. Met het opnemen van deze bepaling vervalt het huidige CAR-UWO artikel 6:4:1, eerste lid onder a en moet het tweede lid van artikel 6:4:1 worden aangepast.

5.7 Verlofspaarregeling

Omdat de levensloopregeling een nieuwe mogelijkheid biedt om verlof te sparen, zijn partijen overeengekomen de huidige verlofspaarregeling per 1 januari 2006 af te schaffen. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg hoe het opgebouwde spaartegoed wordt aangewend. Er zijn hierbij twee scenario's denkbaar:

1. De medewerker behoudt zijn reeds opgebouwde verlofgoed en werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg wanneer dat verlof wordt genoten;
2. Het verlofgoed van de medewerker wordt gekapitaliseerd en gestort in de levensloopregeling. Deze laatste mogelijkheid is uitsluitend mogelijk binnen de randvoorwaarden van de levensloopregeling zijnde:
 - * het levensloopsaldo bedraagt maximaal 210% van het laatstgenoten loon;
 - * een medewerker kan jaarlijks maximaal 12% van zijn bruto-inkomen inleggen. Voor medewerkers geboren na 1949 en voor 1955 geldt dit laatste maximum niet.

5.8 Cafetariamodel

Partijen zijn overeengekomen om aan de bepaling in de CAR-UWO die regelt dat de ambtenaar éénmaal per kalenderjaar een verzoek kan indienen tot verkoop van uren (artikel 4a:1) de bepaling toe te voegen dat de medewerker de tegenwaarde van deze uren kan laten storten op zijn levenslooprekening.

6. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Leeftijdsbewust personeelsbeleid⁷ heeft al geruime tijd de aandacht in onze sector. Partijen ervaren dat het thema leeft bij gemeenten, maar constateren dat feitelijk beleid soms nog moeizaam van de grond komt. Ontwikkelingen op de langere termijn maken het echter noodzakelijk dat de sector zich gaat inspannen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. In de CAR-UWO is al eerder opgenomen dat geïnvesteerd moet worden in het ontwikkelen en opleiden van alle medewerkers, ongeacht functieniveau en leeftijd. Hiermee kan de sector medewerkers aan zich binden. Leeftijdsbewust personeelsbeleid kan hierbij een effectief middel zijn.

Partijen zijn daarom overeengekomen dat gemeenten uiterlijk 1 januari 2008 beleid hebben ontwikkeld dat is gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers. Zij adviseren gemeenten de adviezen van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid in het recent verschenen rapport: 'Vluchten kan niet meer', hierbij te betrekken. Het LOGA ziet in dit rapport aanknopingspunten om leeftijdsbewust personeelsbeleid vorm te geven.

Bij de totstandkoming van het leeftijdsbewust personeelsbeleid adviseren partijen onderstaande onderwerpen aan de orde te laten komen:

- Mogelijkheden tot roulatie van functie; de ROP adviseert werknemers vijf jaar, in bijzondere gevallen maximaal tien jaar in eenzelfde functie werkzaam te laten zijn
- Investeren in inzetbaarheid en motivatie van personeel
- Mogelijkheden om privé en werk te combineren
- Doorgroeimogelijkheden

⁷ Leeftijdsbewust personeelsbeleid kent diverse synoniemen, zoals bijvoorbeeld leeftijdsgericht personeelsbeleid of seniorenbeleid (hetgeen wat beperkter is). Ongeacht de gekozen term bedoelt het LOGA: beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers door rekening te houden met hun leeftijd en daarbij behorende kenmerken en behoeften.

- Mogelijkheden voor een stapje terug of opzij op latere leeftijd
- Wijziging van de taken
- Opleiding en de koppeling aan POP-gesprekken
- EVC-procedure (Erkennen Verworven Competenties). Middels deze procedure kunnen competenties van mensen die geen (of weinig) formele diploma's bezitten, worden erkend.
- Inventarisatie van verwachte in- en uitstroom van medewerkers op de korte en middellange termijn, in relatie tot ontwikkelingen in de eigen gemeentelijke organisatie en op de relevante arbeidsmarkt.

Het A+O fonds Gemeenten kan gemeenten ondersteunen bij de ontwikkeling van leeftijdsbewustpersoneelsbeleid. Binnen de stimuleringsregeling 'Employabilitybeleid' kunnen gemeenten een subsidie aanvragen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid. Partijen zullen het A+O fonds Gemeenten tevens verzoeken de gemaakte afspraken te monitoren.

In de CAO 1999-2000 is afgesproken dat 0,1% van de loonsom lokaal beschikbaar is om medewerkers te stimuleren dan wel te weerhouden om een beroep te doen op de regeling FPU Gemeenten. Partijen wijzen gemeenten erop dat met het vervallen van de FPU gemeenten, deze ruimte mogelijk vrijvalt. Dit is afhankelijk van de afspraken die lokaal zijn gemaakt over de besteding van de 0,1%. Indien de 0,1% vrijvalt adviseren partijen deze ruimte in te zetten in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Bij de vereenvoudigingsoperatie van de CAR-UWO zullen partijen de CAR-UWO doorlichten op onderwerpen die verband houden met leeftijdsbewust personeelsbeleid. Deze onderdelen worden gemoderniseerd en waar mogelijk ondergebracht in een nieuw hoofdstuk.

7. Tegemoetkoming in de ziektekosten voor WW-ers en WAO-ers

Partijen komen overeen dat mensen met een WW- of WAO-uitkering die direct voorafgaand aan de uitkeringssituatie in dienst waren van een gemeente gebruik kunnen maken van het collectieve arrangement voor medewerkers in de gemeentelijke sector zoals dat overeen is gekomen in de CAO van 1 september jl.

Daarnaast komen partijen overeen dat de betrokkene in het kader van overgangsrecht een aflopende korting ontvangt op de premie van zijn aanvullende verzekering indien aan de onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- Hij heeft geen dienstverband meer bij een gemeente;
- Hij ontvangt een WW of WAO-uitkering;
- Hij was direct voorafgaand aan de WW of WAO in dienst van een gemeente;
- Hij heeft geen nieuwe betrekking met behoud van (een deel van) de WW of WAO;
- Hij is op 31 december 2005 verzekerd op grond van de IZA-regeling en,
- Hij heeft naast de basisverzekering tevens een aanvullende verzekering bij IZA zorgverzekeraar N.V. afgesloten tot aan ten minste het huidige IZA-niveau (zijnde IZA classic of IZA perfect).

De hoogte van de korting wordt bepaald aan de hand van de volgende tabel:

	Korting per jaar
	€
2006	156
2007	140
2008	125
2009	109
2010	94
2011	78
2012	62

Om voor het collectieve arrangement dan wel de korting op het aanvullende pakket in aanmerking te komen dienen de betrokkenen zich te melden bij het IZA. Zij dienen daarbij jaarlijks aan te tonen dat zij sinds zij uit dienst zijn bij de gemeente onafgebroken een uitkering genieten op basis van de WW of WAO.

8. Sociale zekerheid

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

Op 1 januari 2006 treedt de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in werking. Invoering van de WIA heeft gevolgen voor de huidige bovensectorale regelingen in het Pensioenreglement, te weten het Invaliditeitspensioen (IP) en de Herplaatsingstoelage (HPT) die voorzien in een aanvulling op de WAO-uitkering. Over de gevolgen van de invoering van de WIA voor deze regelingen voeren sociale partners onderhandelingen in de Pensioenkamer. De sectorale suppletierregelingen, die voorzien in een uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na het ontslag, zijn bij deze onderhandelingen betrokken. De Pensioenkamer heeft op het moment van sluiten van dit akkoord nog geen overeenstemming bereikt over deze onderwerpen.

LOGA-partijen zijn om deze reden overeengekomen dat medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden, vooralsnog niet ontslagen dan wel definitief herplaatst worden wegens arbeidsongeschiktheid. Partijen spreken daarbij de intentie uit dat zij binnen een redelijke termijn nadat de Pensioenkamer een akkoord heeft bereikt, maar in ieder geval binnen drie maanden daarna, afspraken maken over de aanpassing van de CAR-UWO aan de nieuwe wetgeving en de bovensectorale afspraken.

Wanneer de Pensioenkamer op 1 maart 2006 nog geen akkoord heeft bereikt, bezien partijen hoe de CAR-UWO alsdan moet worden aangepast aan de nieuwe wetgeving. De opschorting van het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid en de definitieve herplaatsing eindigt in ieder geval op 1 juli 2006, ook als afspraken over de gevolgen van de inwerkingtreding van de WIA (in de Pensioenkamer, dan wel door LOGA-partijen) uitblijven.

Wijzigingen in de Werkloosheidswet

Naar verwachting worden in 2006 verschillende wijzigingen in de Werkloosheidswet (WW) doorgevoerd. Partijen zullen overleg voeren over de consequenties voor de bovenwettelijke werkloosheidsregeling, zoals deze in hoofdstuk 10a van de CAR-UWO is neergelegd.⁸

Nieuwe bovenwettelijke sociale zekerheidsregeling

De veranderende wetgeving op het gebied van sociale zekerheid heeft als uitgangspunt werkherhervatting in plaats van het bieden van een inkomensvervangende uitkering. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben zich aan deze koerswijziging verbonden, getuige adviezen van de SER en verklaringen van de StAr over wijzigingen in het sociale zekerheidsstelsel. Zowel de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen als de wijzigingen die in de WW beoogd worden, leggen de nadruk op wat mensen nog wel kunnen en stimuleren activiteit, in plaats van te focussen op wat mensen niet meer kunnen en het bieden van een inkomensvoorziening.⁹

LOGA-partijen constateren dat de vormgeving van het huidige stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheidsregelingen niet meer goed aansluit bij alle wijzigingen in het wettelijke sociale zekerheidsstelsel. Partijen menen dat het zowel in het belang van de werkgever als in het belang van de medewerker is om via preventie uitkeringsafhankelijkheid zoveel mogelijk te voorkomen en reïntegratie te bevorderen. Dit uitgangspunt geldt zowel voor de mensen die verminderd arbeidsgeschikt zijn als voor de mensen die om andere dan medische redenen werkloos raken.

Partijen spreken de intentie uit om in 2006 te komen tot een nieuw stelsel van bovenwettelijke sociale zekerheid, waarin preventie, activering en reïntegratiebevordering centraal staan. Het nieuwe stelsel moet op 1 januari 2007 van kracht worden.

9. Agressie

Agressie is een serieus probleem. In het kader van het arboconvenant dat liep van 2001 tot 2004 zijn door verschillende gemeenten maatregelen genomen tegen agressie en geweld op de werkplek. Uit de eindmeting blijkt dat deze maatregelen effectief zijn. In de gemeentelijke sector zijn in de convenantsperiode de blootstelling aan agressie en geweld en de daaraan gerelateerde klachten in totaliteit afgenomen. Dit geldt echter niet voor alle medewerkers, er zijn opvallende verschillen tussen diverse groepen medewerkers. Bovendien vinden partijen dat de blootstelling aan agressie en geweld nog steeds te hoog is. De partijen willen een nieuwe en krachtige impuls geven om agressie en geweld en de gevolgen daarvan te beperken.

⁸ De zogenaamde Vriens-De Winne-bepaling is bepalend voor het overleg over de doorwerking van de wijzigingen van de WW in de bovenwettelijke werkloosheidsregeling. Deze bepaling luidt als volgt: "Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad."

⁹ Bijkomend punt is dat UWV, die nu de bovenwettelijke sociale zekerheidsregelingen uitvoert, per 1 januari 2008 stopt met de uitvoering van deze regelingen.

Partijen zijn daarom overeengekomen om in de eerste helft van 2006 een actieplan op te stellen om agressie en geweld en de daaraan gerelateerde klachten verder aan te pakken. Een onderdeel van het actieplan is een landelijk Gemeentelijk Incident Registratiesysteem, een database waarin alle incidenten op het terrein van agressie en geweld worden geregistreerd. Op basis van deze gegevens wordt inzicht verkregen in omvang, aard en ontwikkeling van agressie en geweld.

Hierdoor kan:

1. vanuit de sector een gerichte aanpak en ondersteuning aan gemeenten tot stand komen in hun beleid ten aanzien van agressie en geweld;
2. een maatwerkaanpak voor de te onderscheiden groepen van medewerkers worden ontwikkeld;
3. de onderlinge samenwerking en de kennisuitwisseling tussen gemeenten worden bevorderd;
4. en kan de effectiviteit van beleid beter worden geëvalueerd.

LOGA-partijen verzoeken het A+O Fonds Gemeenten om een landelijk Gemeentelijk Incident Registratiesysteem te initiëren en gemeenten te ondersteunen bij het nemen van maatregelen ter voorkoming van agressie en geweld en het doen afnemen van medische klachten als gevolg van agressie en geweld.

10. Rechtspositie brandweerpersoneel

De invoering van veiligheidsregio's heeft verregaande gevolgen voor de brandweer. De regionalisering van de brandweerkorpsen is in volle gang. Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van het akkoord onderzoek te doen naar de gevolgen van de regionalisering voor arbeidsvoorwaardelijke afspraken voor brandweerpersoneel.

11. Stagebeleid

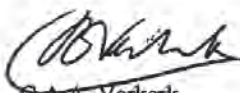
Door de vergrijzing zal de gemeentelijke sector de komende jaren geconfronteerd worden met een toenemende vervangingsvraag. Een manier om aan deze vervangingsvraag te kunnen voldoen is om scholieren en studenten al tijdens hun opleiding kennis te laten maken met de gemeentelijke sector. LOGA-partijen hebben gemeenten al eerder een model stageovereenkomst gestuurd (november 2004) en in de CAO 2004-2005 zijn afspraken gemaakt over onder meer stages voor werkloze jongeren. Om gemeenten te ondersteunen bij de verdere ontwikkeling van stagebeleid voor scholieren en studenten zullen LOGA partijen het A+O Fonds Gemeenten verzoeken dit op te pakken. Bij de ontwikkeling van het stagebeleid zal tevens aandacht zijn voor herkeurde arbeidsongeschikten.

12. Arbeidsmarktbeleid

LOGA partijen zijn van mening dat de huidige en toekomstige arbeidsmarktsituatie vraagt om een strategisch arbeidsmarktbeleid voor gemeenten. Het A+O Fonds Gemeenten wordt verzocht gemeenten te stimuleren de verwachte in- en uitstroom van gemeenten in kaart te brengen en te ondersteunen bij het analyseren van de knelpunten en het vinden van mogelijke oplossingen daarvoor.

Aldus overeengekomen te Den Haag, 6 december 2005

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG

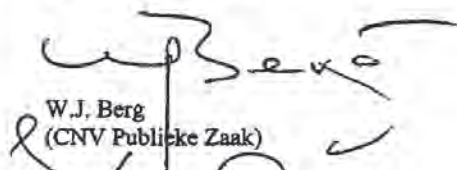


G.A.A. Verkerk
Voorzitter

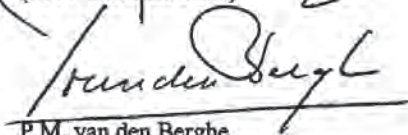
Namens de vakbonden



P. Wiechmann
(ABVAKABO FNV)



W.J. Berg
(CNV Publieke Zaak)



P.M. van den Berghe
(CMHF)

Bijlage Hervorming FLO-regeling

Inleiding

Partijen hebben besloten om per 1 januari 2006 een nieuw stelsel in te voeren voor medewerkers in FLO-functies. Voor FLO-functies bij het gemeentelijk stadsvervoer zijn partijen overeengekomen vóór 1 juli 2006 overeenstemming te bereiken.

Waarom het FLO herzien?

Partijen zijn van mening dat om diverse redenen het huidige FLO niet langer in de huidige vorm kan blijven bestaan. Deze zijn:

- Financiële ontwikkelingen: door gewijzigd fiscaal beleid wordt het FLO met ingang van 2006 zwaarder belast voor mensen die dan nog geen 56 zijn. Daarbij komt dat de FPU-regeling, die nu de basis vormt van de FLO-uitkering, per 1-1-'06 niet meer bestaat. De nieuwe ouderdomspensioenregeling van het ABP noopt ook op andere onderdelen tot een herziening van de FLO-regeling.
- Juridische houdbaarheid: de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid verbiedt leeftijdsonderscheid anders dan leeftijd 65 jaar, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid is. Hierdoor komt de huidige FLO in strijd met de wet.
- Medische redenen: uit onderzoek blijkt dat het werk soms al voor het bereiken van de FLO-leeftijd te belastend kan zijn. De huidige 'alles of niets'-regeling maakt dat medewerkers doorwerken tot de vastgestelde leeftijd hetgeen mogelijk leidt tot gevaar voor eigen gezondheid of van degenen die ze moeten redden.
- Maatschappelijke ontwikkelingen: om financieel draagvlak te houden voor oudedagsvoorzieningen en sociale zekerheid bij de komende vergrijzingsgolf is het van belang dat medewerkers in Nederland langer doorwerken. Dit maakt voor werkgevers dat ook de huidige FLO-regeling tegen het licht gehouden moet worden.

Nieuw stelsel per 1 januari 2006

De CAR-UWO regelt alleen de hoogte en de duur van de FLO-uitkering. Gemeenten hebben lokaal leeftijdsgrenzen voor bezwarende functies¹⁰ bepaald. Veelal is dit 55, soms 60 of daar tussenin. Onderstaand wordt het nieuwe stelsel voor FLO-55-functies weergegeven per 1 januari 2006. Verderop in deze bijlage wordt ingegaan op FLO-functies met hogere leeftijdsgrenzen.

Voor wie gaat het nieuwe stelsel gelden?

Het nieuwe stelsel (inclusief het overgangsrecht) zal gelden voor de medewerkers die: (1) aangesteld zijn in een functie waarvoor de gemeente op dit moment het functioneel leeftijdsontslag heeft vastgesteld; en (2) wiens functie ook daadwerkelijk bezwarend is. Functies die aan deze twee voorwaarden voldoen zullen we hieronder aanduiden als bezwarende functies. Functies die tot nu toe zijn aangeduid als 'FLO-functie', maar die niet echt fysiek of

¹⁰ In deze bijlage wordt 'bezwarende functie' gedefinieerd als: een functie die door de gemeente is aangewezen als een fysiek en/of psychisch belastende functie die niet gedurende de gehele loopbaan kan worden uitgevoerd en waaraan in de huidige situatie het recht op FLO-ontslag is verbonden.

psychisch belastend zijn, vallen niet onder het nieuwe stelsel. Wel zal er overgangsrecht zijn voor diegenen die nu werkzaam zijn in zo'n functie.

Kern nieuw stelsel: Loopbaanbeleid

Partijen zien loopbaanbeleid als uitgangspunt voor een nieuw stelsel voor medewerkers die werkzaam zijn in bezwarende functies. Werkgever en medewerker dragen zorg voor de ontwikkeling naar een andere loopbaan op latere leeftijd. Vanwege de tijdelijkheid van de functie zullen medewerkers zich gedurende dit dienstverband moeten oriënteren op een loopbaan na het bezwarende werk. Hiertoe stelt de werkgever met iedere medewerker een loopbaanplan op. In dit loopbaanplan spreken werkgever en medewerker af, op welke wijze zij samen werken aan het voortzetten van de loopbaan na beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie. Deze voortgezette loopbaan kan plaatshebben binnen de eigen organisatie, binnen de gemeentebrede organisatie of daarbuiten en past bij de competenties en interesses van de betrokken medewerker.

Het loopbaanplan¹¹ wordt voor het eerst opgesteld in het eerste jaar dat de medewerker in dienst is. Daarna wordt het plan zo vaak als nodig is, maar in ieder geval 1 x per 3 jaar geactualiseerd. In het loopbaanplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot opleiding, het benodigde scholingsverlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de medewerker in staat moet stellen de gemaakte afspraken uit te voeren. De werkgever vergoedt de kosten van de opleidingen die in het kader van het loopbaanplan zijn afgesproken.

Beide partijen, werkgever en medewerker, zijn samen verantwoordelijk voor het nakomen van de afspraken die een voortgezette loopbaan mogelijk moeten maken. Deze gedeelde verantwoordelijkheid impliceert dat beide partijen rechten en plichten hebben ten opzichte van elkaar, dat van beide partijen een actieve houding wordt verwacht om de loopbaan ook daadwerkelijk mogelijk te maken en dat men elkaar op ieders verantwoordelijkheden kan en moet aanspreken.

Partijen hebben elementen afgesproken die onderdeel moeten zijn van het lokale loopbaanbeleid voor deze groep.

Deze elementen zijn:

- 1) Medewerkers krijgen een aanstelling voor onbepaalde tijd bij de gemeente, waarbij het uitgangspunt is dat men maximaal twintig jaar werkzaam is in de bezwarende functie. Deze twintig jaar kunnen werkgever en medewerker in goed overleg en mits medisch verantwoord, verlengen. Overigens is het, net als nu het geval is, wel mogelijk om de eerste drie jaar een tijdelijke aanstelling te geven. Het aanstellingsbeleid uit de CAR-UWO is hierop onverkort van toepassing.
- 2) In een loopbaanplan (zie boven) leggen werkgever en medewerker gezamenlijk afspraken vast voor de ontwikkeling van de medewerker.

¹¹ Het loopbaanplan is voor deze categorie medewerkers de vertaling van het persoonlijk ontwikkelingsplan (hoofdstuk 17 CAR-UWO).

3) Het werken aan een voortgezette loopbaan is niet vrijblijvend. Ter stimulering van het leveren van een bijdrage aan succesvol loopbaanbeleid voor de medewerker in de bezwarende functie menen partijen daarom dat een evenwichtig stelsel van rechten en plichten moet worden ingevoerd. CAO partijen werken dit nader uit waarbij ook aandacht zal zijn voor de definitie van 'passende functie' en de procedure bij onenigheid over het al dan niet passend zijn van een functie.

Niet naleving van de verplichtingen door de medewerker kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag. Voor de werkgever kan het niet voldoende ter hand nemen van de verplichtingen leiden tot het niet kunnen ontslaan van de medewerker. In de situatie dat zowel werkgever als medewerker zich voldoende heeft ingespannen om een tweede loopbaan mogelijk te maken, maar deze (nog) niet van de grond komt, geldt dat de medewerker langer werkzaam kan blijven in zijn huidige functie. Mocht dit vanwege gezondheidsredenen niet langer mogelijk zijn dan ontvangt de medewerker een overbruggingsuitkering. Deze overbruggingsuitkering is een aanvulling op een wettelijke uitkering waar betrokkene recht op heeft. Ook aan de betrokkene die geen recht heeft op een wettelijke uitkering wordt de overbruggingsuitkering uitbetaald. Het recht op deze overbruggingsuitkering bouwt een medewerker op: voor iedere tien jaar dat betrokkene werkzaam is geweest in de bezwarende functie wordt één jaar opgebouwd. De overbruggingsuitkering is het eerste jaar een aanvulling tot 100% van het salaris, vervolgens wordt aangevuld tot 80% van het salaris.

4) Een verplichte, onafhankelijke Periodiek Arbeidsgeneeskundige Monitor (PAM) geeft input voor het plan van aanpak. Dit instrument houdt de ontwikkeling van de fysieke en psychische belastbaarheid van medewerkers bij. Met dit instrument wordt periodiek de belastbaarheid ten aanzien van de specifieke taken die bij de functie horen (bv. brandweertaken of ambulancetaken) gemeten en worden voorspellingen gedaan over de ontwikkeling van de belastbaarheid in de toekomst. De PAM geeft input voor het loopbaanplan. Partijen zullen onderzoeken hoe de PAM vormgegeven moet worden. Het Coronel Instituut doet hiernaar al onderzoek, in opdracht van partijen.

5) Persoonlijk budget/levensloopbijdrage: per jaar gewerkt in de bezwarende functie ontvangt de medewerker een persoonlijk budget. Dit budget wordt maximaal 20 jaar uitgekeerd. De hoogte van dit budget is 2,5% van het salaris. Inzet van het budget in de levensloopregeling leidt ertoe dat betrokkene eerder kan uittreden dan zijn collega-gemeentebtenaar die het budget niet ontvangt. Het budget kan ook een inkomensvoorziening bieden bij het opzetten van een eigen bedrijf. Als de medewerker op verzoek van de werkgever langer doorwerkt in de bezwarende functie kan worden afgesproken dat het toekennen van een persoonlijk budget wordt voortgezet. Partijen zijn overeengekomen dat de reguliere gemeentelijke levensloopbijdrage in de gemeentelijke rechtspositie niet op deze groep van toepassing is.

6) Bij de overgang naar een andere functie passend binnen het plan van aanpak, behoudt de medewerker zijn op het moment van overgang geldende schaaalsalaris. De toelagen worden afgebouwd in een periode van vier jaar, volgens onderstaand schema:

Eerste jaar 100%

Tweede jaar 75%

Derde jaar 50%

Vierde jaar 25%

Indien een medewerker uit de gemeentelijke sector vertrekt naar een functie met een lager salaris, vindt er op moment van vertrek een afkoop plaats conform lokale regels.

Specifieke afspraken voor brandweer

- 1) Nieuwe medewerkers bij de brandweer zullen in de toekomst geworven worden met het oog op brede inzetbaarheid.
- 2) Medewerkers bij de brandweer worden opgeleid tot MBO-niveau voor zover ze dit nog niet hebben. Het moet gaan om opleidingen die extern erkend worden. Het is immers gewenst dat de medewerkers uiteindelijk breed inzetbaar zijn. Een bredere opleiding vergroot de kansen van medewerkers in bezwarende functies op de arbeidsmarkt.

A+O fonds Gemeenten

De ontwikkeling van loopbaanbeleid is een lokale aangelegenheid. Gemeenten zijn als werkgever zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van de nieuwe regeling. Partijen zijn echter van mening dat landelijke ondersteuning hierbij wenselijk is. Daarom is afgesproken dat het A + O fonds Gemeenten zo'n project start. Onderdelen van dit project zijn: "

- ontwikkeling van het model voor beoordeling van fysieke en psychische gesteldheid van personeel.
- ondersteunen van loopbaanbeleid.

Na afloop van het project zullen partijen bezien of en in welke vorm structurele ondersteuning aan werkgevers/medewerkers wenselijk is.

Regionalisering

Op dit moment is sprake van een proces van regionalisering van de brandweer. Daarbij is in discussie dat (bepaalde groepen van) brandweermedewerkers overgaan van de gemeente naar de regio. Ook een regio is verlengd lokaal bestuur. Het is immers een gemeenschappelijke regeling waarin gemeenten verantwoordelijk blijven.

Voor brandweermedewerkers die in dienst komen van de regio blijft de gemeente waar zij voor overgang naar de regio werkzaam waren, eindverantwoordelijke voor het loopbaanbeleid, tenzij daarover andere afspraken worden gemaakt met de regio.

Overgangsrecht

Partijen zijn overgangsrecht overeengekomen voor alle medewerkers die op 31 december 2005 werkzaam zijn in een bezwarende functie. Hierbij is onderscheid gemaakt in het aantal jaren¹² dat men in dienst is. Het nieuwe loopbaanbeleid zal voor een groot deel van het huidige personeel gaan gelden, met de zekerheid van een werkgarantie en een inkomensbescherming voor diegenen die ondanks voldoende inspanning er niet in slagen de voortgezette loopbaan handen en voeten te geven.

¹² Definitie dienstjaren: alle jaren werkzaam in een bezwarende functie (zie definitie in voetnoot 10 op pag. 12) bij een gemeentelijke organisatie. Voor de ambulancesector is afgesproken dat ook de jaren werkzaam in een bezwarende functie binnen de particuliere ambulancesector meetellen. Voor de brandweer geldt dat ook de jaren als vrijwilliger meetellen, mits het om jaren gaat waarin men daadwerkelijk en regelmatig in de uitruk is ingezet en men niet tegelijkertijd een aanstelling had als beroepsbrandweer.

Waarom deze indeling

De onderverdeling in categorieën vindt plaats op basis van het aantal dienstjaren dat medewerkers werkzaam zijn in de bezwarende functie. In de zin van de Wet gelijke behandeling levert het gebruik van dienstjaren indirect onderscheid op. Oudere medewerkers hebben immers over het algemeen de meeste dienstjaren. Echter, dit onderscheid op grond van leeftijd kan objectief worden gerechtvaardigd. Deze medewerkers zijn bij de gemeente gaan werken met de verwachting dat zij met FLO zouden gaan. Hoewel het FLO al langer ter discussie staat, is het redelijk om rekening te houden met de verwachtingen van het huidige personeel. Daarbij wordt tevens onderscheid gemaakt naar diegenen voor wie het nieuwe loopbaanbeleid nog wel kansrijk kan zijn, en diegenen voor wie (in het algemeen) het nieuwe loopbaanbeleid niet meer erg kansrijk zal zijn. Daarbij is de grens gelegd op twintig dienstjaren. Overigens is de grens bij twintig dienstjaren minder hard dan het lijkt: voor degenen die 20 dienstjaren of meer hebben wordt het ook aantrekkelijk gemaakt om, als alternatief voor vroeg uittreden, toch geheel of gedeeltelijk door te werken. Voor mensen met minder dan 20 dienstjaren geldt, dat er een werkgarantie wordt gegeven en een extra inkomensbescherming. De mate waarin, is afhankelijk van het aantal dienstjaren dat men heeft op 1 januari 2006. Daarmee wordt voor al het zittend personeel in FLO-functies invulling gegeven aan de zorgplicht die gemeenten hebben ten aanzien van hun personeel, en wordt rekening gehouden met de eerder gewekte verwachtingen. De zorgplicht van de werkgever voor het huidige personeel is zwaar, en wordt zwaarder naarmate de medewerker langer in de bezwarende functie werkzaam is geweest.

Vervroegd uittreden blijft mogelijk: Versterkt OP en levenloop

Voor iedere medewerker die op 31 december 2005 werkzaam is in de bezwarende functie zal de werkgever de nieuwe fiscale mogelijkheden gebruiken om vervroegd uittreden nog mogelijk te maken. Elk jaar in de bezwarende functie (conform noot 12) in het verleden en toekomst telt mee voor de extra opbouw met een maximum van twintig dienstjaar. Daardoor wordt er meer ouderdomspensioen opgebouwd waardoor het (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) mogelijk wordt om drie jaar eerder dan de algemene pensioenleeftijd het ouderdomspensioen in te laten gaan. Tevens zal de werkgever zodanig bijdragen aan de levenslooptegeling van de medewerker dat er (bij twintig dienstjaren in de bezwarende functie) uiteindelijk drie jaar levenslooptegoed bij elkaar gespaard kan zijn (uitkering van 70% van de bezoldiging in de bezwarende functie). Wat per jaar is opgebouwd vervalt niet bij het verlaten van de bezwarende functie.

Partijen zijn hierbij overeengekomen dat de reguliere gemeentelijke levenslooptbijdrage van de werkgever niet van toepassing is op medewerkers in FLO-functies.

Medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006

Deze medewerkers hadden verwacht binnen afzienbare tijd met FLO te gaan. Voor hen zal uittreden op 55-jarige leeftijd nog mogelijk zijn. Daarnaast krijgen zij, indien zij dit fysiek en psychisch aankunnen, de keuze om onder aantrekkelijke voorwaarden door te werken.

Voor deze medewerker is een keuzemodel ontwikkeld:

- vroeg uittreden: de medewerker kan met 55 jaar stoppen met werken met behoud van 80% van de bezoldiging voor de duur van vier jaar. In deze periode blijft hij in dienst van de gemeente op basis van inactiviteit. Vervolgens neemt hij 3 jaar levensloop (70% van de

bezoldiging) en vanaf 62 versterkt OP op. Gedurende deze zeven jaar zal de pensioenopbouw volledig voortgezet worden¹³.

- **afbouwregeling:** de medewerker kan ook kiezen om vanaf 55 jarige leeftijd 50% te werken tegen 90% van de bezoldiging¹⁴. Maximaal gedurende vier jaar. Gedurende deze periode vindt volledige pensioenopbouw plaats. Na deze vier jaar maakt de medewerker gebruik van levensloop en versterkt OP zoals boven beschreven. Langer doorwerken is alleen mogelijk indien zowel werkgever als medewerker dit wenselijk vinden. Hierbij kan een geneeskundige keuring handvat bieden.
- **Bonus bij vertrek:** medewerker kiest voor uitreden (bv. start eigen bedrijf) en krijgt een eenmalige bonus ter hoogte van 100% van het jaarsalaris mee.
- **100% doorwerken.** De medewerker werkt ook na 55 jarige leeftijd voor 100% door; er vindt volledige pensioenopbouw plaats. Ieder jaar dat betrokkene langer doorwerkt ontvangt hij een bonus ter hoogte van 20 % van het jaarsalaris. Langer doorwerken is alleen mogelijk indien zowel werkgever als medewerker dit wenselijk vinden. Hierbij kan een geneeskundige keuring handvat bieden. Ook hier kan de medewerker na vier jaar gebruik maken van levensloop en versterkt OP (zie eerste bullet van deze paragraaf).

Medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

Uitgangspunt voor deze groep is een tweede loopbaan. Gemeenten zullen hun uiterste best doen om personeel van de brandweer te plaatsen binnen de gemeente, bij voorkeur binnen de brandweerorganisatie. Gemeente Amsterdam heeft bijvoorbeeld het voornemen om taakverbreding onder het motto 'meer rood op straat' te realiseren.

Aan de hand van het loopbaanplan werken werkgever en medewerker toe naar een andere functie op latere leeftijd. Hierbij wordt ook het moment van vermoedelijke overstap na uitvoering van het loopbaanplan besproken. Bij de overgang naar een nieuwe functie met een lagere bezoldiging wordt de bezoldiging bevroren. De bevroering wordt losgelaten op het moment dat het inkomen uit de nieuwe functie (inclusief eventuele toelagen en levensloopbijdrage) het oude bezoldigingsniveau overstijgt.

De elementen van het loopbaanbeleid zijn voor deze groep medewerkers gelijk als voor nieuwe medewerkers. Extra is de mogelijkheid om voor diegenen die geen of onvoldoende diploma's hebben middels een EVC-procedure de competenties te laten erkennen. Daarnaast hebben de medewerkers met minder dan 20 dienstjaren, indien gewenst, recht op extern loopbaanadvies.

Er zijn drie situaties denkbaar waardoor de tweede loopbaan niet succesvol is:

- 1) werkgever komt zijn verplichtingen uit het plan van aanpak niet na. Gevolg: de medewerker blijft in dienst. Van 55 tot 59 jaar staat daar geen arbeid meer tegenover. Vanaf 59 jaar neemt hij levensloopverlof op gevolgd door ouderdomspensioen.
- 2) Medewerker komt zijn verplichtingen uit het plan van aanpak niet na: dit kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag.

¹³ In de Pensioenkamer wordt momenteel gesproken over de pensioenopbouw tijdens levensloopverlof. Afhankelijk van de uitkomst zal de pensioenopbouw geschieden via de doorsneepremie dan wel via ABP Extrapensioen.

¹⁴ Voor de berekening wordt uitgegaan van de gemiddelde bezoldiging van de drie voorliggende jaren.

- 3) Beide partijen voldoen aan de verplichtingen, maar plaatsing in een andere functie lukt niet. Partijen hebben voor deze situatie de volgende staffeling afgesproken¹⁵:

Aantal dienstjaren op 1-1-2006	Periode afbouw werken (50% werken tegen 90% van de bezoldiging) ¹⁶	Leeftijd ingang overbrugging	Percentage van de bezoldiging
15 tot 20	Van 55 tot 56	56	80%
10 tot 15	Van 55 tot 57	57	78%
5 tot 10	Van 55 tot 58	58	75%
Minder dan 5	Van 55 tot 59	59	Ingang levensloop en versterkt OP

Arbeidsongeschiktheid¹⁷

Voor de medewerker die arbeidsongeschikt wordt en voldoet aan de volgende voorwaarden:

- hij is op 31 december 2005 werkzaam in een huidige FLO-functie;
- op moment van het ontstaan van arbeidsongeschiktheid is hij 50 jaar of ouder en nog steeds werkzaam in de bezwarende functie;

geldt dat hij om die reden niet ontslagen kan worden. Het overgangsrecht zoals geformuleerd in de paragrafen "Medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006" en "Medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006" is op deze medewerker van toepassing.

Hervorming FLO 60 en overige

FLO-60: niet bezwarende functies

In enkele gevallen betreft dit functies die niet hoofdzakelijk uit fysiek/psychisch bezwarende taken bestaan. Met de hervorming van het FLO zal vanaf 2006 voor deze functies gelden dat zij komen te vallen onder het reguliere personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid van gemeenten.

Voor huidige medewerkers is overgangsrecht afgesproken:

- medewerkers die zijn geboren vóór 1950 en sinds 1 april 1997 deelnemer zijn bij het ABP kunnen nog gebruik maken van de FPU-achtige-regeling van het ABP. Partijen hebben daarom besloten dat een regeling vergelijkbaar met de huidige FLO-regeling voor deze personen van kracht blijft. Wel zal de uittreedleeftijd drie maanden opschuiven (conform hoofdlijnenakkoord) en wordt de uitkering gemaximeerd op 80%. Op leeftijd 62 zal de uitkering worden verlaagd naar 70%.
- Medewerkers met meer dan twintig dienstjaren op 1 januari 2006 en geboren na 1949 ontvangen voor ieder jaar dat zij werkzaam zijn geweest in een huidige FLO-functie een persoonlijk budget van 2% van het salaris. Het persoonlijk budget wordt maximaal betaald over een periode van twintig dienstjaren. Dit budget kan gebruikt worden als inleg voor de levensloopregeling of anderszins.

¹⁵ In onderling overleg kan er ook voor worden gekozen dat betrokken medewerker tot 59 jaar meer dan 50% en/of langer doorwerkt dan in de tabel wordt aangegeven.

¹⁶ In deze periode werkt betrokkene 50% van zijn oude betrekking en ontvangt hij 90% van de bezoldiging.

¹⁷ Onderstaande geldt niet voor medewerkers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn of worden. Voor deze medewerkers gelden de algemene wettelijke en bovenwettelijke regelingen bij arbeidsongeschiktheid.

FLO 56, 57, 58, 59 en 60

Naast FLO 60 voor niet bezwarende functies, zijn er ook gemeenten die als leeftijdsgrens bij de bezwarende functie 56, 57, 58, 59 of 60 hebben aangewezen. Voor deze functies geldt dat het nieuwe stelsel dat de FLO 55 gaat vervangen, ook van toepassing is. Voor nieuwe medewerkers geldt het loopbaanbeleid en voor huidige medewerkers geldt het overgangsrecht zoals boven beschreven. Voor huidige medewerkers zal de werkgever, net als voor huidige medewerkers in een FLO 55-functie, door het versterken van het ouderdomspensioen en het geven van een levensloopbijdrage het mogelijk maken om eerder uit te treden.

Voor medewerkers met 20 dienstjaren of meer geldt dat zij nog kunnen uittreden op de voor hen geldende FLO-leeftijd tegen 80%, tot de leeftijd van 59¹⁸ (ingang levensloop en daarna versterkt OP). Zij kunnen er echter ook voor kiezen om langer door te werken, gelijk het overgangsrecht voor medewerkers met 20 dienstjaren in een FLO 55-functie. De leeftijd waarop de keuze voor de periode van inactiviteit, afbouw werkzaamheden, het uitkeren van een bonus bij vertrek of doorwerken ingaat, is echter de oude, voor hen geldende FLO-leeftijd en niet die van 55 jaar.

Voor medewerkers met minder dan twintig dienstjaren geldt het loopbaanbeleid. Mocht de plaatsing in een andere functie niet lukken, terwijl werkgever en werknemer beide voldaan hebben aan de rechten en plichten dan geldt dezelfde garantiestaffeling als voor personeel met minder dan twintig dienstjaren in de FLO 55-functie. Hierbij wordt de uittredleeftijd wel met net zoveel jaren verhoogd als het aantal jaren dat de FLO-functie nu is vastgesteld boven de 55.

Voor medewerkers die zijn geboren vóór 1950 en nog gebruik kunnen maken van de FPU-achtige regeling geldt dat zij op de voor hen geldende, oude FLO-leeftijd kunnen uittreden, onder de voor hen geldende, oude voorwaarden van het FLO. Zij kunnen namelijk nog gebruik maken van fiscaal overgangsrecht. Wel wordt de uitkering gemaximeerd op 80% van de laatst genoten bezoldiging en vanaf 60 jaar verlaagd naar 70%.

FLO bij gemeentelijk stadsvervoer

Partijen constateren dat het nieuwe stelsel dat is ontwikkeld voor brandweer- en ambulancepersoneel niet van toepassing kan zijn op medewerkers in een FLO-functie bij het gemeentelijk stadsvervoer. Dit vanwege de aard van de werkzaamheden. Daarom hebben partijen afgesproken om vóór 1 juli 2006 te komen met een nieuwe regeling voor deze medewerkers. Uitgangspunt hierbij is dat de huidige budgetten voor het FLO voor deze groep beschikbaar blijven.

Tot het moment dat partijen overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe regeling blijft de huidige FLO-regeling 60 van kracht. Voor medewerkers en werkgever heeft dit geen nadelige gevolgen, omdat de medewerkers die de komende paar jaren van deze regeling gebruik kunnen maken, nog vallen onder het overgangsrecht van het hoofdlijnenakkoord FPU. Medewerkers kunnen dus nog gebruik maken van de FPU-achtige regeling. Wel zullen partijen een administratieve aanpassing in de regeling doorvoeren (splitsing van de regeling) om te voldoen aan de eisen die zijn gesteld om te kunnen vallen onder het overgangsrecht.

Vooruitlopend op de nieuwe regeling hebben partijen afgesproken dat de reguliere gemeentelijke levensloopbijdrage voornamelijk niet op deze groep van toepassing is.

¹⁸ NB: voor degene met FLO 60 in een bezwarende functie geldt de regeling zoals die vanaf 60 jaar voor FLO 55 geldt.

LOGA

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

Den Haag, 11 december 2005

Partijen hebben geconstateerd dat er een aantal misverstanden is ontstaan over de inhoud van het recent gesloten onderhandelaarsakkoord.

Om die reden willen zij een aanvulling maken op het akkoord.

In het akkoord wordt nieuw loopbaanbeleid uitgewerkt voor mensen die werken in bezwarende functies. Dat nieuwe loopbaanbeleid zal volgens het akkoord gaan gelden voor zowel het nog aan te trekken personeel, als voor zittend personeel met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari aanstaande.

In de tekst wordt er van uit gegaan dat inhoud en karakter van het loopbaanbeleid voor beide groepen min of meer gelijk zijn. Gelet op de verwachtingen van het personeel dat reeds in dienst is in de bezwarende functies is dit niet op alle onderdelen reëel.

Gelet op de verwachtingen van het zittende personeel geldt voor de groep met minder dan twintig dienstjaren op 1-1-'06, dat zij, zolang als medisch verantwoord is, in hun brandweer- of ambulancefunctie blijven werken tot de datum van hun vervroegd uittreden. Dit tenzij werkgever en werknemer in het kader van het loopbaanplan hierover andere afspraken maken. Tegelijkertijd is ook van groot belang, dat voortijdige uitval wegens arbeidsongeschiktheid wordt voorkomen. Om die reden moet met al deze medewerkers tijdig een loopbaanplan worden opgesteld, waarin afspraken worden gemaakt over opleiding en begeleiding naar een aangepaste functie-invulling of een andere functie voorafgaand aan het moment dat het uitoefenen van de bezwarende functie om gezondheidsredenen niet langer verantwoord is. Het uitgangspunt dat mensen slechts twintig jaar in de bezwarende functie werkzaam zijn, is dus niet van toepassing op deze groep personeel.

I Onderhandelaarsakkoord 2005-2007

B Chronologische ledenbrievenlijst

Datum	Onderwerp	Ledenbriefnummer
13 december 2005	FLO 1 januari 2006	05/127
23 mei 2006	Overgangsrecht FLO: terugstorten spaarloon	06/18
7 juni 2006	Hervorming FLO: CAR-teksten	06/92
5 juli 2006	Uitleg CAR-teksten hervorming FLO	06/114
4 september 2006	Nadere uitwerking CAO-afspraken FLO	06/139
26 oktober 2006	Levensloop bij overgangsrecht FLO	06/159
12 maart 2007	FLO-overgangsrecht: werkgeversbijdrage levensloop vanaf 2007	07/29
15 maart 2007	CAR-wijzigingen FLO-overgangsrecht	07/30
27 maart 2007	Bruto-nettotraject tijdens FLO-overgangsrecht	07/08
29 november 2007	Wijzigingen CAR oud-FLO en FLO-overgangsrecht	07/130
18 december 2007	FLO-overgangsrecht: Nieuwe ronde aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens aan Loyalis	07/135
17 maart 2008	Compensatie bruto-netto FLO	08/034
21 mei 2008	Fiscale behandeling FLO-overgangsrecht	08/092
16 juli 2008	FLO-overgangsrecht: afkoop van levensloopbijdrage bij ontslag en de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht	08/131
15 oktober 2008	Wijzigingen CAR oud-FLO en FLO-overgangsrecht (2)	08/173
28 november 2008	FLO-overgangsrecht: inkoop extra pensioen	08/190
16 januari 2009	FLO-overgangsrecht: Nieuwe ronde aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens	09/08
9 maart 2009	FLO-overgangsrecht: levensloopbijdrage en inkoop OP bij ontslag bij regionalisering	09/034
9 maart 2009	FLO-overgangsrecht: uitvoering afkoop levensloopbijdrage en inkoop OP bij regionalisering	09/035
13 januari 2010	FLO-overgangsrecht: nieuwe ronde aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens 2010	10/005
22 december 2010	FLO-overgangsrecht: eenmalige indicatie inkoop OP en wijzigingen CAR	10/117
1 februari 2011	FLO-overgangsrecht: nieuwe ronde aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens 2011	11/008
12 april 2011	FLO-overgangsrecht: wijziging leeftijdsafhankelijke factoren	11/023
13 februari 2012	FLO-overgangsrecht: nieuwe ronde aanleveren werkgevers- en werknemersgegevens	12/021
9 juli 2012	Wijziging CAR-UWO FLO-overgangsrecht en arbeidsongeschiktheid	12/062

i. **Wijzigingsformulier voor het wijzigen van de levensloopverzekering of de netto spaarverzekering van Loyalis**



**Wijziging voor
Loyalis Levensloop
Brandweer & Ambulance**

Terugsturen naar:

Loyalis Verzekeringen

Antwoordnummer 4041, 6400 VC Heerlen



- Dit formulier kunt u gebruiken voor wijzigingen en correcties.
- Hebt u vragen? Bel dan gerust 045 579 6110.
- Stuur dit formulier terug in bijgevoegde retourenvelop.
Zorg dat het retouradres leesbaar in het venster verschijnt.

PERSOONLIJKE GEGEVENS

naam	voorletters	☐ man	☐ vrouw
eigen naam	Bent u gehuwd en gebruikt u de naam van uw partner, dan uw eigen naam vermelden.		
adres	postcode	plaats	
geboortedatum	burgerservicenummer/sofinummer		
telefoon privé	telefoon werk		
e-mailadres			
polisnummer			

WIJZIGING EIINDDATUM

Ik wijzig de einddatum van mijn polis in

0	1								
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

WIJZIGING ADRES (woonadres is tevens correspondentieadres)

datum wijziging		postcode		plaats
adres		telefoon werk		
telefoon privé				
e-mailadres				

WIJZIGING WERKGEVER

datum wijziging		orgaancode		Dit kunt u aan uw personeelsfunctionaris vragen.
nieuwe werkgever		postcode		plaats
adres				

WIJZIGING UITKERING BIJ OVERLIJDEN

☐ ja, ik heb gekozen voor Loyalis Levensloop met uitkering bij overlijden.

☐ ja, ik heb gekozen voor Loyalis Levensloop *met* uitkering bij overlijden.

ik wil dit beëindigen per

--	--	--	--	--	--	--

☐ nee, ik heb gekozen voor Loyalis *zonder* uitkering bij overlijden.
Ik wil dit alsnog meeverzekeren. Ik ontvang daarom een
gezondheidsverklaring.

OVERLIJDEN VERZEKERDE

datum overlijden						
------------------	--	--	--	--	--	--

ANDERE WIJZIGINGEN

[illegible]

ONDERTEKENING

[illegible]

Ondergetekende verklaart de hierboven vermelde wijzigingen/correcties naar waarheid te hebben ingevuld en geeft Loyalis Leven N.V. toestemming deze door te voeren.

plaats handtekening verzekeringnemer

handtekening verzekeringsnemer

ii. Melding opnemen levenslooptegoed van de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht

Melding opnemen levenslooptegoed van de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht

Gegevens deelnemer

Achternaam: Voorletters:
Geboortedatum: BSN:
Personeelsnummer: Dienst/afdeling:

Levensloopinstelling:

Levenslooptekeningnummer:
of
Polisnummer levensloopverzekering:

Opnemen levenslooptegoed

Hierbij meld ik mijn werkgever dat ik bij bovengenoemde levensloopinstelling een verzoek indien om van bovengenoemd rekening- of polisnummer een bedrag ter beschikking te stellen aan mijn werkgever ter financiering van:

- ☐ Onbetaald verlof
Ik wens een levenslooptekening tijdens mijn (gedeeltelijk) onbetaald verlof. De duur en hoogte van deze uitkering geef ik aan op het opnameformulier dat ik stuur naar mijn levensloopinstelling. Ik leg dat opnameformulier voor verzending ter ondertekening voor aan mijn werkgever. Ik weet dat mijn werkgever op deze uitkering de verschuldigde loonheffing, inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage, pensioenpremies en nominale ziektekostenpremies aan de zorgverzekeraar moet inhouden.
- ☐ Afkoop bij ontslag
Ik wens een éénmalige uitkering ten bedrage van € in verband met mijn ontslag. Ik weet dat mijn werkgever op deze uitkering de verschuldigde loonheffing, inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage, pensioenpremies en nominale ziektekostenpremies aan de zorgverzekeraar moet inhouden.
- ☐ Pensioen
Ik wens een aanspraak ingevolge artikel 16.6 van het Pensioenreglement¹ van de Stichting Pensioenfonds ABP, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Voor deze aanspraak dient:
- ☐ op(datum) éénmalig een bedrag van € , of
- ☐ maandelijks van (datum) tot en met (datum) een bedrag van € per maand
- aan levenslooptegoed aan het ABP te worden overgemaakt.

Ik verklaar dat ik ervan op de hoogte ben dat ik afwijk van het LOGA-pad. Ik neem namelijk voorafgaand aan mijn onbetaald volledig verlof levenslooptegoed op uit Loyalis Levensloop Brandweer en Ambulance. Ik verklaar dat ik er tevens van op de hoogte ben dat hierdoor de garantie dat ik tijdens mijn onbetaald volledig verlof² in een inkomen kan voorzien van 70%³ van mijn bezoldiging per jaar gedurende maximaal 3 jaar⁴, vervalt.

Datum: Handtekening:

¹ Artikel 16.6 van het Pensioenreglement betreft het ABP extra pensioen. Het ABP sluit met de deelnemer een overeenkomst ter verhoging van de aanspraak ouderdomspensioen.

² Als bedoeld in artikel 9b:11 of 9b:35 CAR.

³ Deze 70% geldt bij het bereiken van 20 dienstjaren of meer. Bij het bereiken van minder dan 20 dienstjaren is dat naar rato.

⁴ Dit is 2 jaar bij een oud-FLO-leeftijd van 60 jaar.

iii. Opnameformulier Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance voor onbetaald volledig verlof van Loyalis



Je leeft, je verandert. Loyalis verandert met je mee.

Opname Brandweer en Ambulance

Terugsturen naar:

Loyalis Verzekeringen
Antwoordnummer 4041; 6400 VC Heerlen


A.u.b. onderstaande rubrieken **volledig** en in **blokletters** invullen en aankruisen wat van toepassing is.

UW GEGEVENS

klantnummer		geboortedatum	
burgerservicenummer		voorletters	☐ man ☐ vrouw
naam			
adres			
postcode		plaats	
telefoon privé		telefoon werk	

REDEN VAN OPNAME

Kruis hieronder aan om welke reden u uw tegoed uit uw polis(sen) Levensloop en/of Aanvullingsplan netto opneemt.

☐ opname voor verlof

Hebt u verplicht onbetaald verlof?

Ik wens een uitkering gedurende de periode van onbetaald verlof.

Deze start per de 1ste van de maand volgend op de maand waarin ik

☐ 59 jaar word, tot mijn 62ste jaar*

☐ 60 jaar word, tot mijn 62ste jaar*

☐ ... jaar word, tot mijn 62ste jaar*

* Omdat de uitkeringsperiode plaatsvindt ná mijn 59- of 60-jarige leeftijd, geef ik automatisch toestemming om de einddatum van mijn polis te verleggen naar de einddatum van de uitkering.

Deze uitkering komt ten laste van de volgende polis(sen):

☐ de polis Levensloop Brandweer en Ambulance met polisnummer

Geld wordt naar uw werkgever overgemaakt.
Zowel uw werkgever als uzelf dienen daarom
dit formulier te ondertekenen.

☐ de polis Aanvullingsplan netto Brandweer en Ambulance met polisnummer
indien van toepassing

Geld wordt naar u zelf overgemaakt.
Vergeet niet dit formulier te ondertekenen en
uw rekeningnummer in te vullen.

Het is verstandig dat u, voordat u dit formulier invult en opstuurt, bij uw personeelsfunctionaris langsgaat voor informatie.
Hij of zij weet hoe u uw pensioenopbouw tijdens de periode waarin u een uitkering uit bovenstaande polis(sen) geniet, kunt maximaliseren.

VERKLARING WERKGEVER

De werkgever verklaart:

- In te stemmen met de hiervoor genoemde opname(n);
- Dat deze opname(n) ten laste van de polis Loyalis Levensloop Brandweer en Ambulance van de werknemer in overeenstemming zijn met de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001;
- Dat deze opname(n) binnen de grenzen blijven zoals die door de wet zijn gesteld;
- De over deze opname(n) verschuldigde loonheffingen in te (zullen) houden.

ONDERTEKENING WERKGEVER

contactpersoon	_____	telefoon	_____
rekeningnummer werkgever	_____	ten name van	_____
plaats	_____	lokatie	_____
datum	_____		
handtekening	_____	stempel	_____

ONDERTEKENING WERKNEMER

naam	_____	plaats	_____
rekeningnummer	_____		
datum	_____	handtekening	_____

iv. Opnameformulier Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance voor tussentijds opnamen van Loyalis



Je leeft, je verandert. Loyalis verandert met je mee.

Terugsturen naar:

Opname Brandweer en Ambulance

Loyalis Verzekeringen

Antwoordnummer 4041; 6400 VC Heerlen



Tussentijds opnamen.

Opname vindt plaats vóórdat u de leeftijd van 59 of 60 jaar bereikt.

Let op: u verlaat door deze tussentijdse opname het LOGA-pad.

A.u.b. onderstaande rubrieken **volledig** en in **blokletters** invullen en aankruisen wat van toepassing is.

UW GEGEVENS

klantnummer		geboortedatum	
burgerservicenummer		voorletters	
naam		☐ man ☐ vrouw	
adres		plaats	
postcode		telefoon werk	
telefoon privé			

REDEN VAN OPNAME

Kruis hieronder aan om welke reden u uw tegoed uit uw polis(sen) Levensloop en/of Aanvullingsplan netto opneemt.

☐ opname voor tussentijds verlof

Indien het een polis Levensloop Brandweer en Ambulance betreft, boeken we het aangegeven bedrag aan u over. Uw werkgever betaalt het vervolgens als salaris aan u uit. Indien het een polis Aanvullingsplan netto betreft, boeken we het bedrag aan uzelf over (uiteraard mits het tegoed voldoende is).

boek het volgende bedrag over € per maand

voor het eerst in de maand (mm-jaar)

De datum die hier wordt aangegeven is de datum waarop de overboeking voor het eerst zal worden uitgevoerd.

voor het laatst in de maand (mm-jaar)

€ eenmalig

vanaf de maand (mm-jaar)

Deze uitkering komt ten laste van de volgende polis(sen):

☐ de polis Levensloop Brandweer en Ambulance met polisnummer

Geld wordt naar uw werkgever overgemaakt. Zowel uw werkgever als uzelf dienen daarom dit formulier te ondertekenen.

☐ de polis Aanvullingsplan netto Brandweer en Ambulance met polisnummer indien van toepassing

Geld wordt naar u zelf overgemaakt. Vergeet niet dit formulier te ondertekenen en uw rekeningnummer in te vullen.

☐ omzetting in extra pensioen

U kunt alleen de waarde in uw polis Levensloop Brandweer en Ambulance omzetten. Het aangegeven bedrag zal ineens worden overgeboekt naar uw werkgever. Uw werkgever stort vervolgens het bedrag door naar uw pensioenuitvoerder. (Recente verklaring van pensioenuitvoerder toevoegen waaruit blijkt dat er voldoende fiscale ruimte binnen uw pensioenregeling is).

bedrag €

naam pensioenuitvoerder

o opname in verband met einde dienstverband

Het **volledige tegoed** in uw polis Levensloop Brandweer en Ambulance zal worden overgeboekt naar uw werkgever. Uw werkgever betaalt het vervolgens als salaris aan u uit.

datum uitdiensttreding

Deze uitkering komt ten laste van de volgende polis(sen):

☐ de polis Levensloop Brandweer en Ambulance met polisnummer

Geld wordt naar uw werkgever overgemaakt.
Zowel uw werkgever als uzelf dienen daarom
dit formulier te ondertekenen.

☐ de polis Aanvullingsplan netto Brandweer en Ambulance met polisnummer
indien van toepassing

Geld wordt naar u zelf overgemaakt.
Vergeet niet dit formulier te ondertekenen en
uw rekeningnummer in te vullen.

o overboeking naar andere levenslooppuitvoerder

bedrag € rekeningnummer

naam bank of verzekeraar

ten name van

polisnummer

De werkgever hoeft in dit geval niet te ondertekenen.

U dient een document mee te sturen waaruit blijkt dat een levensloopverzekering of levenslooptrekening op uw naam is geopend
bij de betreffende bank of verzekeraar (bijv. polis bevestigingsbrief, rekeningafschrift).

o opname in verband met overlijden (indien u deze dekking meeverzekert)

90% van het opgebouwde tegoed uit de polis Levensloop Brandweer en Ambulance zal van de rekening worden overgeboekt naar
de werkgever van de overledene. Deze boekt dit bedrag over. Wij vragen u hiervoor een verklaring van erfrecht mee te sturen.

De werkgever dient dit formulier te ondertekenen.

Indien van toepassing zal tevens 90% van het opgebouwde tegoed
uit de polis Aanvullingsplan netto Brandweer en Ambulance worden
overgeboekt naar de nabestaanden van de overledene op rekeningnummer

VERKLARING WERKGEVER

De werkgever verklaart:

- In te stemmen met de hiervoor genoemde opname(n);
- Dat deze opname(n) ten laste van de polis Loyalis Levensloop Brandweer en Ambulance van de werknemer in overeenstemming zijn met de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001;
- Dat deze opname(n) binnen de grenzen blijven zoals die door de wet zijn gesteld;
- De over deze opname(n) verschuldigde loonheffingen in te (zullen) houden.

ONDERTEKENING WERKGEVER

contactpersoon telefoon

rekeningnummer werkgever ten name van

plaats lokatie

datum

handtekening stempel

ONDERTEKENING WERKNEMER

naam plaats

rekeningnummer

datum handtekening

v. Wijzigen of beëindigen deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht

Modelformulier

Wijzigen of beëindigen deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht

Gegevens deelnemer

Achternaam: Voorletters:
Geboortedatum: Sofi-nummer:
Personeelsnummer: Dienst/afdeling:

Met dit formulier geeft de deelnemer aan dat hij een wijziging of beëindiging wenst voor zijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht. De deelname zoals die bestaat voor ingang van deze wijziging/beëindiging komt hiermee te vervallen.

Wijzigingen

Ik meld dat vanaf¹:

- ☐ van de levensloopbijdrage een bedrag mag worden ingehouden van% van deze bijdrage of €
- ☐ op mijn salaris éénmalig in de maand een bedrag mag worden ingehouden van% van dat salaris of €
- ☐ gedurende de periode..... tot en met..... op mijn salaris maandelijks een bedrag mag worden ingehouden van% van dat salaris of €
- ☐ op mijn vakantie-uitkering een bedrag mag worden ingehouden van% van deze uitkering of €
- ☐ op mijn eindejaarsuitkering een bedrag mag worden ingehouden van% van deze uitkering of €
- ☐ op de vergoeding op grond van de verkoop van vakantie-uren een bedrag mag worden ingehouden van% van deze vergoeding of €
- ☐ op het verloftegoed, opgebouwd via een verlofspaarregeling, een bedrag mag worden ingehouden van % van dit tegoed of €

Ik verzoek bovenstaande bedragen over te maken naar:

- ☐ mijn levenslooptrekening met nummer.....

¹ De ingangsdatum van de wijziging kan niet eerder gelegen zijn dan 2 maanden na het indienen van deze melding bij het college.

0 mijn levensloopverzekering met (polis)nummer.....

Beëindiging

0 mijn deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht wordt stopgezet per.....².

Ik verklaar dat ik ervan op de hoogte ben dat ik, als ik na wijziging of beëindiging een bedrag lager dan 100% van de levensloopbijdrage laat overmaken op mijn verzekering bij Loyalis Levensloop Brandweer en Ambulance, afwijk van het LOGA-pad en dat de garantie dat ik tijdens mijn onbezoldigd volledig verlof³ in een inkomen kan voorzien van 70%⁴ van mijn bezoldiging per jaar gedurende maximaal 3 jaar⁵ hierdoor vervalt.

Datum:

Handtekening:

² De ingangsdatum van de beëindiging kan niet eerder gelegen zijn dan 2 maanden na het indienen van deze melding bij het college.

³ Als bedoeld in artikel 9b:11 of 9b:35 CAR.

⁴ Deze 70% geldt bij het bereiken van 20 dienstjaren of meer. Bij het bereiken van minder dan 20 dienstjaren is dat naar rato.

⁵ Dit is gedurende maximaal 2 jaar als een oud FLO-leeftijd gold van 60 jaar.

vi. Verklaring deelname Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance

Verklaring deelname Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance

Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance is een levensloopregeling in de zin van artikel 19g van de Wet op de loonbelasting en heeft als doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van extra verlof.

De voorziening kan niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid worden gesteld, anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding ten behoeve van de Belastingdienst (indien de levensloopregeling door een buitenlandse levensloopinstelling wordt uitgevoerd). Afkoop is wel mogelijk bij beëindiging van de dienstbetrekking of bij inbreng in een pensioenregeling (voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden)

Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance

Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance wordt uitgevoerd door Loyalis Leven N.V., Burgemeester de Hesselleplein 31, 6411 CH Heerlen.

De werkgeversbijdrage wordt tot het einde van uw deelname aan de levensloopregeling bij Loyalis Leven N.V. gestort.

Werknemersverklaring

Wanneer u meedoet aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance moet u uw werkgever toestemming geven om de werkgeversbijdrage af te storten bij Loyalis Leven N.V.. Ook bent u verplicht om aan uw werkgever schriftelijk te verklaren of u bij één of meerdere vroegere werkgevers (of andere inhoudingsplichtigen) aanspraken uit hoofde van een levensloopregeling hebt opgebouwd. Daarnaast mag u in hetzelfde kalenderjaar slecht in één regeling geld storten, de levensloopregeling of de spaarloonregeling.

Beantwoord daarom de volgende vragen door aan te kruisen wat van toepassing is:

- ☐ Ik ga ermee akkoord dat mijn werkgever de afgesproken werkgeversbijdrage gedurende mijn deelname aan de levensloopregeling overmaakt naar Loyalis Leven N.V. Daarnaast geef ik toestemming aan Loyalis Leven N.V. om jaarlijks aan mijn werkgever informatie te verstrekken over de hoogte van het levenslooptegoed.
- ☐ In de kalenderjaren waarin geld wordt ingelegd in mijn levensloopregeling spaar ik niet gelijktijdig in een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.
- ☐ Ik heb geen aanspraken op grond van een levensloopregeling bij vroegere werkgevers (of andere inhoudingsplichtigen).
- ☐ Ik heb wel aanspraken op grond van een levensloopregeling bij vroegere werkgevers (of andere inhoudingsplichtigen) en zal een schriftelijke verklaring overleggen aan mijn werkgever over de hoogte van mijn levenslooptekening/verzekering per 1 januari Daarnaast geef ik toestemming aan (naam van de instelling waarbij deze aanspraken worden aangehouden) om jaarlijks aan mijn werkgever informatie te verstrekken over de hoogte van dit levenslooptegoed.

Persoonlijke gegevens:

Achternaam :

Voorletters :

Geboortedatum :

Sofi-nummer :

Personeelsnummer :

Dienst/afdeling :

Datum

Handtekening

vii. Melding deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Melding deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

Gegevens deelnemer

Achternaam: Voorletters:
Geboortedatum: BSN:
Personeelsnummer: Dienst/afdeling:

Gegevens levensloopinstelling

Naam instelling: Adres:
Postcode en Plaats: Telefoonnummer:

Hoogte inleg

Ik meld¹ dat vanaf :.....

☐ mijn volledige werkgeversbijdrage levensloop mag worden ingehouden.

☐ op mijn salaris éénmalig in de maand een bedrag mag worden ingehouden van% van dit salaris of €

☐ op mijn salaris maandelijks een bedrag mag worden ingehouden van% van dit salaris of €

☐ van mijn levensloopbijdrage een bedrag mag worden ingehouden van% van deze bijdrage of €

☐ op mijn vakantietoelage een bedrag mag worden ingehouden van% van deze toelage of €

☐ op mijn eindejaarsuitkering een bedrag mag worden ingehouden van% van deze uitkering of €

☐ op de vergoeding op grond van de verkoop van vakantie-uren² een bedrag mag worden ingehouden van% van deze vergoeding of €

☐ op het verlofgoed³ opgebouwd via verlofspaarregeling een bedrag mag worden ingehouden van% van dit tegoed of €

¹ Het college verwerkt de melding voor deelname aan deze regeling uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na aanmelding. (artikel 9e:4 lid 2 CAR-UWO).

² Verkoop van vakantie-uren op grond van artikel 4a:1 CAR-UWO.

³ Het opgebouwde verlofgoed van artikel 4.3 CAR-UWO zoals dat luidde voor 1 april 2006 kan alleen worden ingezet indien het college samen met de ambtenaar tot het

Ik verzoek bovenstaande bedragen over te maken naar:

O mijn levenslooptekening met nummer.....

O mijn levenslooptekening met (polis)nummer.....

Verklaring levenslooptekeningen elders

O Ik heb geen aanspraken op grond van een levenslooptekening bij één of meerdere vorige inhoudingsplichtigen.

O Ik heb aanspraken op grond van een levenslooptekening bij een of meerdere vorige inhoudingsplichtigen. Ik overleg een schriftelijke verklaring over de hoogte van mijn levenslooptekening/verzekering aan mijn werkgever. Daarnaast geef ik toestemming aan(naam van de instelling waarbij deze aanspraken worden aangehouden) om jaarlijks aan mijn werkgever informatie te verstrekken over de hoogte van dit levenslooptekening.

Ik verklaar:

- bekend te zijn met de inhoud van de gemeentelijke levenslooptekening FLO-overgangsrecht;
- dat de bovengenoemde levenslooptekening(en) aan het begin van het kalenderjaar informatie verstrekt aan mijn werkgever over de hoogte van het levenslooptekening;
- dat in het kalenderjaar waarin ik levenslooptekening opbouw ik niet gelijktijdig spaar ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964.

Datum:

Naam:

Handtekening:

besluit is gekomen dat het verloftekening wordt omgezet in een geldbedrag.

C Modelformulieren levensloop

De meeste van deze modelformulieren zijn geactualiseerd en daarom niet woordelijk gelijk aan de modelformulieren die in de afgelopen jaren zijn gemaakt. .

- i. Wijzigingsformulier voor het wijzigen van de levensloopverzekering of de netto spaarverzekering van Loyalis
- ii. Melding opnemen levenslooptegoed van de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht
- iii. Opnameformulier Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance voor onbetaald volledig verlof van Loyalis
- iv. Opnameformulier Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance voor tussentijds opnemen van Loyalis
- v. Wijzigen of beëindigen deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling bij FLO-overgangsrecht
- vi. Verklaring deelname Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance
- vii. Melding deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling FLO-overgangsrecht

D Modelformulieren inkoop extra pensioen

- i. Voorbeeldbrief toestemming medewerker gegevensaanvraag bij het ABP door werkgever
- ii. Inhoud voorbeeldbrief aan medewerker bij nabetaling door werkgever vanwege gebrek aan fiscale ruimte in ABP Extra Pensioen
- iii. Voorbeeldbrief voor medewerker over indicatie stortingsbedrag

i Voorbeeldbrief toestemming medewerker gegevensaanvraag bij het ABP door werkgever

Naam medewerker:

Klantnummer ABP:

Hierbij verklaar ik dat ik mijn werkgever (naam en vestigingsplaats werkgever)
..... toestemming geef bij het ABP de volgende gegevens op te vragen:

- mijn pensioengevend inkomen, indien bekend bij het ABP, over de dienstjaren dat ik werkzaam was in een FLO- en bezwarende functie
- de deeltijdfactor die behoort bij die jaren.

Ik geef mijn werkgever toestemming deze gegevens te gebruiken ten behoeve van de berekening van de storting van extra pensioen in ABP Extra Pensioen.

.....
Datum

.....
Handtekening medewerker

ii Inhoud voorbeeldbrief aan medewerker bij nabetaling door werkgever vanwege gebrek aan fiscale ruimte in ABP Extra Pensioen

Geachte.....

Binnenkort ontvangt u een bedrag van € bruto van (gemeente/organisatienaam). Dit bedrag is onderdeel van een groter bedrag dat uw werkgever naar ABP Extra Pensioen heeft gestort voor uw pensioen. Het ABP heeft genoemd bedrag teruggestort naar ons omdat u niet voldoende fiscale ruimte hebt om het bedrag in ABP Extra Pensioen te kunnen storten. Met de bonden is afgesproken dat dit teruggestorte bedrag naar u wordt doorgestort.

FLO-overgangsrecht

Werkgevers en bonden hebben in het FLO-overgangsrecht afspraken gemaakt over extra pensioenopbouw. Er is afgesproken dat de werkgever extra pensioen voor u inkoopt zodat u nog maximaal 9 maanden eerder kan stoppen met werken. Op grond van artikel 9b:22/9b:45 van de CAR hebben we berekend dat u recht hebt op een bedrag van € Dit bedrag hebben we volgens afspraak van werkgevers en werknemers gestort naar ABP Extra Pensioen. Het ABP heeft berekend dat u niet voldoende fiscale ruimte hebt om het hele bedrag kwijt te kunnen in ABP Extra Pensioen. Het restant heeft het ABP teruggestort naar ons en wij storten dit vervolgens weer naar u.

Waarom te weinig fiscale ruimte?

De wetgever stelt grenzen aan de mate van pensioenopbouw. Voor ieder jaar dat gewerkt wordt mag een bepaalde hoeveelheid pensioen worden opgebouwd. De ABP-pensioenregeling gebruikt deze fiscale ruimte niet volledig, daarom is het mogelijk om zelf nog extra pensioen bij te sparen bij het ABP: via ABP Extra Pensioen.

Spaart u al voor een hoger pensioen met ABP Extra Pensioen? Of hebt u veel jaren als vrijwilliger gewerkt en daardoor niet veel jaar bij ABP pensioen opgebouwd? Dan is de fiscale ruimte misschien te klein en konden wij slechts een deel in ABP Extra Pensioen storten.

Wat te doen met het gestorte geld?

Het gestorte geld kunt u, na aftrek van de gebruikelijke loonbelastingen en premies, in principe vrij besteden. Wij adviseren u echter dit geld te reserveren voor uw pensioen. Daar hebben werkgevers en werknemers het geld voor bedoeld.

Reserveren voor pensioen kan op diverse manieren. We noemen er een aantal maar er zijn er meer:

- Als u kunt aantonen dat u in het verleden bij een ander pensioenfonds pensioen hebt opgebouwd en daar niet alle fiscale ruimte hebt gebruikt, kunt u zelf nog wel extra geld in ABP Extra Pensioen storten. Neem hierover contact op met het ABP. Als u zelf stort in ABP Extra Pensioen geeft dit belastingvoordeel.
- Het geld opzij zetten en over een paar jaar storten in ABP Extra Pensioen. U hebt nu niet voldoende fiscale ruimte in ABP Extra Pensioen, maar bouwt deze ruimte in de toekomst vanzelf weer op. U kunt er dus voor kiezen om het geld over een paar jaar alsnog te storten in ABP Extra Pensioen.
- Het geld op een spaarrekening zetten en opnemen tijdens uw pensioen. U betaalt dan nu wel belasting over het geld, maar daarna is het geld vrij te besteden

Voor vragen over het bedrag dat naar u is gestort, kunt u terecht bij uw afdeling P&O.

Hoogachtend,

.....

iii. Voorbeeldbrief voor medewerker over indicatie stortingsbedrag

Geachte << naam medewerker >>,

Onderdeel van uw FLO-overgangsrecht is dat <<naam werkgever>> extra pensioen voor u inkoopt. <<Naam werkgever>> stort voor u een bedrag in ABP Extra Pensioen als u 53 jaar bent. Met deze extra pensioenopbouw is het mogelijk dat u vanaf 62 jaar met pensioen gaat. De hoogte van uw pensioen is dan vergelijkbaar met het pensioen dat u vóór het afschaffen van het FLO vanaf 65 jaar zou ontvangen.

Hoe hoog uw pensioen daadwerkelijk is, is afhankelijk van diverse factoren zoals uw arbeidsverleden, uw gemiddelde salaris en privéomstandigheden (scheiding e.d.). Daarom kunnen wij u geen garantie geven voor de hoogte van uw pensioen.

Indicatie pensioen

Wel kunnen wij u helpen om een indicatie te krijgen van de hoogte van het pensioen dat u vanaf 62 jaar kunt verwachten. Deze indicatie kan voor u belangrijk zijn om te kiezen op welke leeftijd u gebruik gaat maken van het FLO-overgangsrecht. Normaal gesproken is dat op << oude FLO-leeftijd >> jaar. Maar als uw gezondheid en het dienstbelang het toestaan kunt u er ook voor kiezen om dit FLO-overgangsrecht op te schuiven en dus langer door te werken. Dan ontvangt u uiteindelijk een hoger pensioen.

Te verwachten storting

Wij hebben berekend dat wij <<€.....>> storten in uw ABP Extra Pensioen als u 53 jaar bent. Voor deze berekening zijn wij ervan uitgegaan dat u tot uw 53e:

- in uw bezwarende functie blijft werken
- geen salarisstijging krijgt
- niet meer of minder uren per week gaat werken dan u nu doet. Uw deeltijdfactor blijft gelijk.

Deze uitgangspunten willen niet zeggen dat een wijziging in functie, salaris of aantal uren niet meer plaatsvindt. Deze uitgangspunten worden alleen gebruikt bij de berekening van het te storten bedrag op 53 jarige leeftijd. Veranderingen in uw situatie (functie, salaris en aantal uren) kunnen leiden tot een hogere of lagere storting als u 53 jaar bent.

ABP-rekenmodule

Het ABP heeft een rekenmodule gemaakt waarmee u kunt berekenen wat de verwachte storting op uw 53-jarige leeftijd van <<naam werkgever >> u aan extra pensioen oplevert vanaf 62 jaar. Deze rekenmodule vindt u op http://www.abp.nl/abp/abp/service/rekenen/aep_doelgroep_vng.asp Bij de rekenmodule vindt u een handreiking die stap voor stap uitlegt hoe u de module moet invullen. De module berekent vanaf een door u in te vullen pensioenleeftijd tot aan overlijden een levenslange bruto pensioenuitkering op jaarbasis.

Op 'MijnABP' kunt u de gegevens over uw normale pensioen (dus zonder de inkoop van extra pensioen van <<naam werkgever >>) ophalen. Kijk daarbij naar uw bruto pensioenuitkering per jaar.

Uw totale pensioenuitkering van het ABP is de optelsom van

- de bruto pensioenuitkering per jaar op "MijnABP" en
- de bruto pensioenuitkering per jaar van de werkgeversstorting in ABP Extra Pensioen die u kunt berekenen met de ABP-rekenmodule.

Let op: dit zijn indicatieve bruto bedragen. Hieraan kunt u geen rechten ontleen.

Geen recht ontlenen aan deze brief

Ondanks dat wij het te verwachte stortingsbedrag zorgvuldig hebben berekend kunt u aan de hoogte van de verwachte storting in deze brief geen rechten ontlenen voor de storting die u in de toekomst daadwerkelijk ontvangt.

Vragen?

Voor vragen over deze brief, de hoogte van de verwachte storting en de rekenmodule van het ABP kunt u terecht bij de afdeling P&O. Meer informatie over de afspraak voor de inkoop van extra pensioen vindt u in de folder 'Eerder met pensioen'.

(url: <http://www.vng.nl/Documenten/Extranet/CvA%202009/FLO/Pensioenbrochure.pdf>)

E Overzicht loonheffingen en eindheffing FLO-overgangsrecht

Situatie	Loonbe- lasting	Premies volks-verze- keringen	Werknemerspremie ZVW (recht op tijdelijke heffingskorting)	Werkgevers- heffing	Premies werknemers - verzekerin- gen	Arbeidskor- ting	Eindheffing?
Categorie 1: medewerkers met 20 dienstjaren of meer op 1 januari 2006							
Gedeeltelijk betaald verlof week 1 t/m 104	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja
Gedeeltelijk betaald verlof week 105 t/m 208	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Ja
50% (60%) werken, 90% (95%) bezoldi- ging	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee
Volledig door- werken, 20% bonus	Ja	Ja	nee	Ja	Ja	Ja	Nee
Ontslag met 100% bonus	Ja	Ja	ja	Nee	Nee	Nee	Afhankelijk van kwanti- tatieve toets
Volledig buitengewoon verlof	Ja	Ja	nee	Ja	Ja	Ja	Ja bij ingang verlof vanaf 55 jaar. Bij eerdere ingang af- hankelijk van kwantita- tieve toets.
Categorie 2: medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006							
50% (60%) werken, 90% (95%) bezoldi- ging	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee
Gedeeltelijk betaald verlof week 1 t/m 104	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja	ja	Ja
Gedeeltelijk betaald verlof week 105 t/m 208	Ja	Ja	Ja	Nee	nee	nee	Ja
Volledig buitengewoon verlof	ja	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja bij ingang verlof vanaf 55 jaar. Bij eerdere ingang af- hankelijk van kwantita- tieve toets.

F Overzicht loonheffingen en eindheffing over werkgeversbijdragen levensloop bij sparen en opnemen van levensloop

Situatie		Loonbe- lasting	Premies volks- verzeke- ringen	Werknemerspre- mie ZVW (recht op tijdelijke heffingskorting)	Werkgevers- heffing	Premies werknemers- verzekeringen	Ar- beids- korting	Eind- hef- fing?
1. Sparen van levenslooptegoed op de levensloopverzekering								
1a	Tijdens het actieve leven	Nee	Nee	Nee	Nee	nee	Nee	Nee
1b	Tijdens 50% (60%) wer- ken tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
1c	Tijdens gedeeltelijk be- taald verlof	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
1d	Tijdens onbezoldigd volle- dig verlof (bij nabetaling na de eindcontrole)	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee
1e	Afkoop werkgeversbij- dragen levensloop bij ontslag (ingelegd op de levensloopverzekering)	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee		Afhan- kelijk van kwanti- tatieve toets
2. Sparen van netto spaarverzekeringstegoed (deze situatie is ook aan de orde als de medewerker zijn werkgeversbijdragen levensloop consumeert)								
2a	Tijdens het actieve leven	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee
2b	Tijdens 50% (60%) wer- ken tegen doorbetaling van 90% (95%) van de oude bezoldiging	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee
2c	Tijdens gedeeltelijk be- taald verlof week 1 t/m 104	Ja	Ja	Nee	Ja	ja	ja	Nee
2c	Tijdens gedeeltelijk betaald verlof week 105 t/m 208	ja	ja	Ja	Nee	Nee	Nee	Nee
2d	Tijdens onbezoldigd volle- dig verlof (bij nabetaling na de eindcontrole)	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee

2e	Afkoop werkgeversbijdragen levensloop bij ontslag (ingelegd op de netto spaarverzekering)	Ja	Ja	Ja, heffing of premie is afhankelijk van de periode waarin de afkoop plaatsvindt	Ja, heffing of premie is afhankelijk van de periode waarin de afkoop plaatsvindt	Ja of Nee, afhankelijk van periode waarin de afkoop wordt ingelegd		Afhankelijk van kwantitatieve toets
Situatie		Loonbelasting	Premies volksverzekeringen	Werknemerspremie ZVW (recht op tijdelijke heffingskorting)	Werkgeversheffing	Premies werknemersverzekeringen	Arbeidskorting	Eindheffing?
3. Opname van levenslooptegoed uit de levensloopverzekering								
3a	De medewerker is op 1 januari van het jaar geen 61 jaar	Ja	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee
3b	De medewerker is op 1 januari van het jaar 61 jaar of ouder	Ja	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee	Nee
4. Opname van netto spaarverzekeringstegoed								
	Alle gevallen	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee