



College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

16 oktober 2019

Kenmerk

TAZ/U201900807/

Lbr 19/079

LOGA 19/10

Telefoon

070 3738393

Bijlage(n)

1

Onderwerp

FLO-overgangsrecht: versneld sparen naar 225% van het netto
inkomen (Hoofdstuk 9e CAR-UWO)

Samenvatting

Eind 2017 bent u geïnformeerd over de (eerste) uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht (hierna: Akkoord). Met de brief van 22 november 2018 (kenmerk: TAZ/U201801056) bent u nader geïnformeerd over de uitwerking van de afspraken ten aanzien van de levensloopregeling waarbij specifiek ingegaan wordt op de opbouw en inzet van de levenslooptegoeden in de periode 2019 tot 2022. Eind september 2019 is u een brief (kenmerk: TAZ/U201900748) gezonden over de afspraken met betrekking tot de transitie van de levenslooptegoeden in verband met de beëindiging van de levensloopregeling op 1 januari 2022 voor brandweerpersoneel. Met deze brief wordt u geïnformeerd over de afspraken met betrekking tot de opbouw van een netto-spaartegoed tot 225% van het netto-inkomen op de leeftijd van 55 jaar.

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

16 oktober 2019

Kenmerk

TAZ/U201900807/

Lbr 19/079

LOGA 19/10

Telefoon

070 3738393

Bijlage(n)

1

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid **Aan de leden**

CMHF

Onderwerp

FLO-overgangsrecht: versneld sparen naar 225% van het netto
inkomen (Hoofdstuk 9e CAR-UWO)

Geacht college en gemeenteraad,

Eind 2017 bent u geïnformeerd over de (eerste) uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht (hierna: Akkoord). Met de brief van 22 november 2018 (kenmerk: TAZ/U201801056) bent u nader geïnformeerd over de uitwerking van de afspraken ten aanzien van de levensloopregeling waarbij specifiek ingegaan wordt op de opbouw en inzet van de levenslooptegoeden in de periode 2019 tot 2022. Eind september 2019 is u een brief (kenmerk: TAZ/U201900748) gezonden over de afspraken over de uitgangspunten voor de transitie van de levenslooptegoeden in verband met de beëindiging van de levensloopregeling op 1 januari 2022 voor brandweerpersoneel. Met deze brief wordt u geïnformeerd over de afspraken met betrekking tot de opbouw van een netto-spaartegoed tot 225% van het netto-inkomen op de leeftijd van 55 jaar. De leeftijd van 55 jaar is ingegeven door eisen van de fiscus; netto sparen boven de leeftijd van 55 jaar maakt dat het gehele spaartegoed wordt aangemerkt als RVU-plichtig.

225% netto

De levensloopregeling vervalt ingaande 1 januari 2022. Partijen hebben afgesproken tot deze datum maximaal van deze regeling gebruik te maken. Tevens is afgesproken het individueel sparen van tegoeden voort te zetten en wel tot 225% van het netto inkomen op de leeftijd van 55 jaar. Doordat het te sparen bedrag hoger is (225% netto in plaats van 210% bruto) en het moment waarop het spaarbedrag bereikt moet zijn (55 jaar in plaats van 59 jaar), moet voor een grote groep medewerkers versneld gespaard worden. Uit onderzoek blijkt dat het mogelijk is door in de kalenderjaren 2020 en 2021 maximaal te storten onder de levensloopregeling om

- a) voor iedereen op 55 jarige leeftijd te beschikken over 225% netto FLO-spaartegoed ingaande 1 januari 2022, en

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

- b) voor een ieder jonger dan 55 jaar op 1 januari 2022 met een maximale werkgeversbijdrage netto-spaar van 20% een netto-saldo van 225% op de leeftijd van 55 jaar te bereiken.

Dit betekent voor de werkgever (aanzienlijk) hogere werkgeversbijdragen aan levensloop in de kalenderjaren 2020 en 2021 dan geprognosticeerd was. Dit leidt echter niet tot meerkosten, de kosten worden naar voren in de tijd gehaald. Het sparen tot 225% netto spaartegoed leidt op termijn, als de medewerker gebruik gaat maken van het FLO-overgangsrecht, tot een lagere bruto FLO-uitkering en daardoor minder te betalen RVU-boete.

De medewerker krijgt te maken met een hogere levensloopbijdrage welke in 2020 en 2021 via Loyalis overgemaakt wordt naar de bruto (max 12%) en netto levenslooppolis van de medewerker (namelijk dat deel dat boven de 12% van het totaalsalaris uitkomt). Deze hogere bijdragen komen via het reeds afgesproken transitieproces uiteindelijk op de netto spaarrekening van de medewerker en dienen als startsaldo voor de te berekenen spaar werkgeversbijdrage FLO-overgangsrecht ingaande 1 januari 2022.

Het extra levensloop sparen kan betekenen dat de medewerker geconfronteerd wordt met een hoger fiscaal inkomen en mogelijk verlaging/beëindiging van door de overheid toegekende toeslagen. Om naheffing te voorkomen wordt het LOBA-Deloitte rekenmodel toegepast. Voor de mogelijke verlaging/beëindiging van de door de overheid toegekende toeslagen kan de medewerker een beroep doen op de "Compensatieregeling Transitie levensloop – netto spaartegoed". Deze regeling wordt in 2020 nader uitgewerkt.

Kopie polisblad netto-aanvullingsplan

Teneinde voor een ieder de juiste werkgeversbijdragen levensloop in de kalenderjaren 2020 en 2021 te bepalen is inzicht in het spaarbedrag op het polisblad netto-aanvullingsplan Loyalis per 1 januari 2020 noodzakelijk. Deze noodzakelijke voorwaarde is als LOGA-pad vereiste aan het desbetreffende CAR artikel toegevoegd.

Het gewijzigde CAR-artikel vindt u in de bijlage.

Inwerkingtreding

Deze wijzigingen treden in werking met ingang van 1 januari 2020.

Rechtskrachtbepaling

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

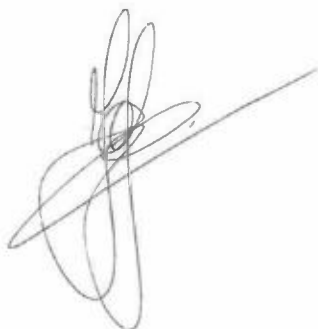
Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteamttenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

Met vriendelijke groet,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

J. Jongepier
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl