

## Q&A CAO Werken voor waterschappen 1-1-2021

*Bestemd voor leidinggevenden, HR-adviseurs, personeels- en salarisadministrateurs*

### Salarisontwikkelingen

#### **1. De salarissen en de salarisschalen stijgen met € 50,-. Is dat een brutobedrag of netto?**

De salarissen van 1 januari 2021 en de (minimum en maximum) schaalbedragen van de cao salarisschalen worden, verhoogd met 50 euro, ongeacht welk salaris men nu heeft (begin, midden of einde schaal). Dit is een nominaal bruto bedrag. Alle bedragen die worden genoemd zijn altijd vóór belasting tenzij uitdrukkelijk staat vermeld dat het een netto bedrag is.

#### **2. Werknemers die niet op het maximum van de schaal zijn ingeschaald, krijgen dus ook € 50,- bruto salaris er bij? Zij hebben vervolgens een langere uitloop tot maximumschaal. De werknemer die al op het maximum van de schaal is ingeschaald, ontvangt alleen €50,- bruto. Wat is de reden voor deze ongelijke behandeling?**

Iedereen krijgt vanaf 1 januari 2021, ongeacht zijn functie of salarisniveau, een nominale verhoging van €50,- bruto (naar rato van de arbeidsduur) van zijn salaris. Er is geen sprake van ongelijke behandeling omdat iedereen die in dezelfde functie met dezelfde schaal werkzaam is, dezelfde salarisverhoging krijgt. Procentueel betekent dit wel een hogere stijging in de lagere loonschalen dan in de hogere loonschalen, maar dat is inherent aan het verschil tussen de bedragen in de verschillende schalen. Er is evenmin sprake van ongelijkheid tussen degene die in het maximum van de schaal wordt beloond en degene die nu in het midden van de schaal wordt beloond en een langere uitloop heeft. Beiden krijgen er nu €50,- bruto (naar rato van de arbeidsduur) bij. Degene die aan het maximum van de schaal werd beloond, blijft aan het maximum van de schaal. Degene die nog ruimte heeft voor ontwikkeling in de schaal, houdt die ruimte.

#### **3. Hoe wordt deze stijging verwerkt en per wanneer?**

De verhoging met terugwerkende kracht kan in opdracht van de werkgever uitgevoerd worden in juni 2021 door de salarisbureau 's ADP, Centric en Visma Raet. De werkgever kan in overleg met de salarisbureaus afstemmen wat het salarisbureau kan verwerken en wat de werkgever zelf nog aan acties dient te ondernemen. Dit kan per organisatie verschillend zijn. Dit is mede afhankelijk van wanneer de werkgever het in het salarissysteem verwerkt. De nieuwe schaalbedragen van de cao salarisschalen op de website van de Vww worden zo snel mogelijk geactualiseerd.

#### **4. Het IKB stijgt met een halve procentpunt per 1 januari 2021 en met een halve procentpunt per 1 juli 2021. Hoe merk ik dat aan het IKB?**

Afhankelijk van wanneer de werkgever de stijging van het IKB heeft kunnen verwerken, zal de reservering van het IKB in die maand verhoogd zijn met 0,5% x het aantal maanden vanaf 1 januari 2021 naar rato van de arbeidsduur en het salaris per maand, inclusief de salarisverhoging van €50,-. De stijging van het IKB en het salaris gaan samen. Per 1 juli 2021 wordt er dan 21% van het salaris van de werknemer opgebouwd aan IKB.

**5. De cao schrijft in artikel 3.1.13 voor dat, als de werknemer goed functioneert, de werkgever het salaris van de werknemer die het maximumsalaris van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt, met 2,5% verhoogt. Dient de schaal- en de salarisverhoging van €50,- daar nog in te worden meegenomen?**

Met de vakbonden is afgesproken dat aan dit artikel wordt toegevoegd dat het salaris op 31-12 van het jaar met 2,5% wordt verhoogd. Dat betekent dat het oude salaris en de oude schaal als berekeningsgrondslag voor die 2,5% wordt genomen en dan pas dat salaris met €50,- bruto wordt verhoogd.

**6. Wordt het IKB-verlof (IKB-vakantie) wat is gekocht vanaf 1 januari 2021 dan ook duurder met terugwerkende kracht?**

Nee, zie cao-artikel 3.2.2, lid 2: eventuele aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht leiden niet tot een herberekening van eerder gekocht IKB-verlof/IKB-vakantie.

**7. Kan de werknemer nu met terugwerkende kracht van de halve procentpunt extra IKB over de afgelopen periode extra IKB-verlof (IKB-vakantie) kopen tegen het salaris van vóór de verhoging?**

Nee, zie cao-artikel 3.2.2, lid 2: Eventuele aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht leiden niet tot een herberekening van eerder gekochte vakantie. Dat geldt ook voor de werknemer. Uiteraard kan er met het verhoogde budget wel nieuw IKB-verlof/ nieuwe IKB-vakantie worden gekocht. Dit gebeurt dan tegen het nieuwe uurloon. De verhoging van het IKB en de verhoging van het salaris (zie hiervoor) worden tegelijk ingevoerd.

**8. Wanneer er na 1 januari 2021, maar voordat het akkoord definitief was, een ambtsjubileum heeft plaatsgevonden, wordt er dan nog een stukje gratificatie nabetaald?**

Ja, dat klopt. De cao, en de salarisverhoging dus ook, geldt per 1 januari 2021. Bij het bereiken van een ambtsjubileum na die datum, heeft dat dus ook gevolgen voor de hoogte van de gratificatie en vindt er een nabetaling plaats.

**9. Telt deze salarisverhoging ook mee voor het pensioen?**

Ja, maar volgens het ABP pensioenreglement wordt de salaris- en IKB-verhoging met terugwerkende kracht pas in 2022 verwerkt door ABP. De werknemers die dit jaar uit dienst gaan, hebben dan geen pensioen opgebouwd over deze verhoging. Dit leidt niet tot een nabetaling.

**10. Stel dat een werknemer uit dienst is gegaan sinds 1 januari 2021, dient de werkgever dan alsnog het salaris in de eindafrekening te corrigeren en een nabetaling te doen?**

Ja, de werknemer had recht op het hogere salaris vanaf 1 januari 2021 tot einde dienstverband.

**11. Wat doen wij landelijk met het salarisaanbod van degenen die wij nu een contract hebben aangeboden en die voor of op 1 juli bij ons starten? Wel of niet verhogen met 50 euro?**

De werknemer die vanaf 1 januari in dienst is gekomen en wiens contract dus al is ingegaan, ontvangt de salarisverhoging van €50,- bruto (naar rato van de arbeidsduur) vanaf de datum van indiensttreding. De werknemer die nog in dienst moet komen, wiens contract dus nog niet is ingegaan, ontvangt het overeengekomen salaris. Dit salaris hoeft niet €50,- bruto (naar rato van de arbeidsduur) te worden verhoogd, tenzij partijen dit afspreken (het mag dus wel). De salarisverhoging is immers ingegaan per 1 januari 2021 en het contract is na die datum gesloten.

Dat betekent dat in de salarisafspraken partijen een bedrag zijn overeengekomen waarin (fictief door de tijd) rekening is gehouden met de verhoging van €50,- bruto, (naar rato van de arbeidsduur).

## **12. De vergoeding voor wachtdiensten in de cao gaat omhoog maar een werknemer heeft gekozen voor de oude regeling in 2008, gaat deze dan nu ook omhoog?**

Met de vakbonden is afgesproken dat deze afspraak ook doorwerkt in de oude wachtdienstregeling zoals die gold voor 2008 en is opgenomen in het cao-overgangsrecht.

### PBB – budget

#### **1. Het PBB budget wordt verhoogd van € 5000,- incl. BTW naar €6000,- incl. BTW. Geldt dat ook voor budgetten die per 1 januari 2021 zijn toegekend?**

Ja, alle PBB budgetten, de lopende en de nieuwe, worden verhoogd met €1000,- incl. BTW.

#### **2. Kan het PBB overal vrij voor worden gebruikt?**

In de cao staat niet precies wat wel en niet mag met het PBB. In de cao staat dat de inzet van het budget is bestemd ten behoeve van de eigen opleiding, ontwikkeling, loopbaan en vitaliteit en dat het is bedoeld voor de inzetbaarheid van de werknemer. Tot slot staat er dat werkgever en werknemer samen afspraken maken over de inzet van het PBB waarbij duurzame inzetbaarheid in eigen of ander werk centraal staat. Dat verandert niet in de nieuwe cao.

#### **3. Kan men nu direct aanspraak maken op het verhoogde PBB-budget?**

Ja, maar de voorwaarden voor de inzet voor vitaliteit worden nog uitgewerkt door sociale partners en deze komen ook in de cao te staan. Werkgever en werknemer kunnen natuurlijk alvast met elkaar in gesprek om een doel af te spreken en een periode maar doen er verstandig aan de uitwerking nog even af te wachten. Hier komt voor 1 juni duidelijkheid over.

### PBB en Vitaliteit algemeen

#### **1. Kan je met de nieuwe cao verlof (vakantie) kopen van het PBB?**

Vooropgesteld moet heel duidelijk worden gemaakt dat er **geen vakantie- en of verlofuren** worden gekocht met het PBB. Nu niet en straks ook niet. Het PBB kan worden gebruikt voor financiering van tijd voor vitaliteit.

#### **2. Hoe draagt het PBB dan bij aan mijn vitaliteit?**

Vitaliteit is een van de doelen van het PBB en daar kan het PBB voor worden ingezet. Samen met de werkgever wordt een plan gemaakt over het vitaliteitsdoel en de financiering daarvan met het (o.a.) PBB. De nieuwe cao regelt dat, afhankelijk van je leeftijd, het gehele of een deel van het PBB kan worden ingezet om de tijd te financieren die nodig is voor het uitvoeren van dat plan en het bereiken van het afgesproken vitaliteitsdoel. Structurele arbeidstijdverkorting door gebruik te maken van het PBB kan geen op zichzelfstaand doel zijn, hebben we afgesproken. Het is ook uitdrukkelijk niet bedoeld om extra vakantie of verlof te kopen en te sparen om dat op een later moment op te nemen. Dit komt ook terug in de cao.

### **3. Hoe kan ik het PBB dan wel nu alvast inzetten voor vitaliteit en tijd?**

Dit wordt door sociale partners verder in de cao uitgewerkt mede om er voor te zorgen dat werkgevers in de sector het zoveel mogelijk op dezelfde wijze toepassen. Het is niet de bedoeling dat bij een ander waterschap of gelieerde organisatie die lid is van de Vvww, wel vakantie of verlof mag worden gekocht. Het sparen van vakantie- en/of verlofuren via het IKB kan natuurlijk wel gewoon doorgaan.

### **4. Wat houdt het PBB besteden aan vitaliteit concreet in?**

In elke levensfase kan het zo zijn dat een werknemer geconfronteerd wordt met een gebeurtenis of tijdelijke behoefte waar vrije tijd voor nodig is, waarbij werkgever en werknemer van mening zijn dat daarvoor geen vakantie of verlof hoeft te worden opgenomen of een (tijdelijke) inkomensterugval ongewenst is. Sociale partners hebben afgesproken dat werkgevers dan een handje kunnen helpen. Denk bijvoorbeeld aan (mantel)zorg, vrijwilligerswerk, enzovoorts. Dat handje helpen verschilt per werknemer en leeftijd. In deze Q&A wordt uitgelegd wat de bedoeling is, dit is nog niet de regeling zelf. Die wordt uitgewerkt in de cao.

### **5. Hoe wordt bepaald hoeveel tijd kan worden gefinancierd met het PBB?**

Voor de financiering wordt aangesloten bij de waarde van een IKB-uur. Als het IKB-uur €20,- bruto kost, dan is de financiering van een uur uit het PBB ook €20,- bruto.

### **6. Kan het PBB dan in de tussentijd nog wel worden ingezet voor ontwikkeling of wordt dat net als vitaliteit nu ook verder uitgewerkt in de cao?**

Werkgever en werknemer kunnen nu en straks afspraken blijven maken over de besteding van het PBB aan de eigen ontwikkeling en loopbaan. De ontwikkelbehoefte van elke werknemer is maatwerk en hier worden bewust geen aparte cao-afspraken voor gemaakt.

### **7. Wie bepaalt er waaraan het PBB wordt besteed? Is dit de werknemer of de werkgever?**

Het PBB is een budget van de werkgever waar de werknemer een beroep op kan doen. Het is niet een budget van de werknemer wat hij vrij kan besteden. Er dient een relatie te zijn met de loopbaan en ontwikkeling en/of duurzame inzetbaarheid wanneer er een beroep op het PBB wordt gedaan, tenzij er uitdrukkelijk anders is afgesproken. Werkgever en werknemer maken dan ook afspraken over de inzet van het PBB, waarbij ook van de werknemer mag worden verwacht dat hij rekening houdt met de hoogte van het budget en de resterende looptijd.

### **8. Hoe voorkomt de werkgever belangenverstrengeling in ontwikkelbehoefte en behoefte aan tijd?**

De werknemer dient te voorkomen dat de behoefte aan ontwikkeling in de knel komt met de behoefte aan vitaliteit. De werkgever moet de werknemer er wel op wijzen wanneer dat risico bestaat, maar de keuze en de consequenties zijn de verantwoordelijkheid van werknemer.

### **9. Kan de werkgever vitaliteit uit PBB weigeren omdat er ontwikkelbehoefte zijn?**

Indien er behoefte is aan inzet van het PBB voor ontwikkeling en voor vitaliteit, beide zijn immers doelen van het PBB, dan bespreken werkgever en werknemer samen hoe dat past binnen het budget. De keuze en de consequenties zijn de verantwoordelijkheid van werknemer uiteindelijk.

**10. Is het de bedoeling dat het PBB in 1x besteed kan worden of bijvoorbeeld jaarlijks een deel van het budget.**

Het PBB kan in een periode van 5 jaar worden besteed. Het kan dus zijn dat alles in 1x wordt besteed en dan de rest van die 5 jaar niets meer of dat het wordt gespreid. Het wel of niet inzetten van het PBB hoort onderdeel te zijn van de gesprekscyclus en bij daadwerkelijke besteding van het PBB is het de bedoeling dat werkgever en werknemer daar samen afspraken over maken. Werkgever en werknemer beslissen dus samen over het antwoord op deze vraag. Zij doen er verstandig aan om ook te bespreken wat er gedurende het restant van de looptijd wellicht nog aan behoeftes kan bestaan en hoe er met eventuele bijstelling van het plan indien nodig wordt omgegaan.

**11. Wat als de werkgever een opleiding in gedachte had: kan vitaliteit dan doorgeschoven of geweigerd worden?**

In principe wordt elke opleiding waarvan de werkgever graag wil dat de werknemer deze doet, bekostigd uit het opleidingsbudget zoals bedoeld in cao-artikel 5.1.3. Besteding van het PBB is in eerste instantie aan de werknemer zelf. De werkgever mag natuurlijk wel suggesties doen en in het gesprek met de werknemer bekijken wat verstandig is met betrekking tot besteding van het PBB in relatie tot ontwikkeling en vitaliteit in de eigen carrière van de werknemer.

**12. Wat betekent deze mogelijkheid voor werknemers die al PBB hebben besteed aan een opleiding terwijl zij anders misschien de keuze voor vitaliteit zouden maken?**

De optie om het PBB in te zetten voor financiering van tijd in het kader van vitaliteit stond op dat keuzemoment nog niet open. Zij konden dus op dat moment ook geen keuze voor vrije tijd maken. We gaan er als sociale partners van uit dat de werknemer zijn budgetten weloverwogen benut en deze keuze voor opleiding ook een bepaald doel heeft gediend. Dat de cao met terugwerkende kracht in gaat, betekent niet dat met terugwerkende kracht zaken ongedaan worden gemaakt. Omstandigheden kunnen in de toekomst veranderen, daar valt niet altijd op te anticiperen maar dat is geen reden om gemaakte keuzes ongedaan te maken.

**13. Wordt hiermee niet de suggestie gewekt dat opleiding niet meer relevant is voor de wat oudere werknemer terwijl wij juist aan duurzaam werken doen?**

Zeker niet, de werknemer mag en kan nog steeds het PBB inzetten voor opleiding. Het is geen plicht om het alleen nog in te zetten voor vitaliteit. Afhankelijk van de behoefte van de werknemer, kan het PBB worden besteed. Enkel het bestedingsdoel "vitaliteit" is uitgebreid.

**14. Wordt de tijd die de werknemer aan vitaliteit wil besteden onbeperkt houdbaar? Kan dit ook ingezet worden na de looptijd van 5 jaar van het PBB? Kunnen ze als zodanig onder aangekocht vakantie of verlof worden geregistreerd?**

Het PBB budget kan niet worden gespaard, na afloop van de 5 jaar valt niet gebruikt budget terug aan de werkgever en wordt er een nieuw budget van €6000,- voor de werknemer beschikbaar. Besteding van het budget dient in principe binnen de looptijd plaats te vinden (uitzonderingen zijn altijd mogelijk bijvoorbeeld wanneer de opleiding aangevraagd wordt binnen de looptijd maar start als de looptijd voorbij is). Alleen voor de werknemers van 58 jaar en ouder kan het bijdragen aan "vitaal naar de eindstreep" (stoppen met werken) als het PBB kan worden ingezet om de pensioendatum naar voren te halen.

Deze afspraak kan dus ook voor de volgende looptijd worden gemaakt (en dan bij nieuw budget nog eens waardoor pensioen nog eerder kan ingaan doordat de werknemer eerder vrijgesteld wordt van werk met behoud van loon). Sparen voor pensioen kan een doel zijn en het kan zijn (afhankelijk van de leeftijd) dat het een periode later wordt besteed.

### **15. Komt er een opnameplicht of kan men stapelen omdat het onbeperkt is?**

Het doel vitaliteit moet binnen de looptijd van het PBB worden gerealiseerd. Dat betekent dat wat is afgesproken binnen de looptijd van dat PBB te dient worden besteed. De afspraak kan in de volgende looptijd worden gerealiseerd, wanneer ook weer nieuw budget is toegekend. Alleen voor de werknemers van 58 jaar en ouder kan eerder met pensioen een doel zijn en kan de afspraak dus alvast worden gemaakt, maar de uitvoer na afloop van de periode plaatsvinden.

## PBB en Vitaliteit van de werknemer die jonger is dan 58 jaar

### **1. PBB en vitaliteit voor werknemers jonger dan 58.**

Maximaal de helft van het PBB kan onder voorwaarden worden ingezet voor vitaliteit. De voorwaarden komen terug in de cao. Het is ook goed mogelijk dat de werkgever in de individuele afspraken daar zelf ook nog aanvullende voorwaarden aan verbindt, bijvoorbeeld met betrekking tot het inleveren van de laptop/telefoon, nevenwerkzaamheden, geheimhouding of misschien gebruik van minder dan de helft van het PBB indien de behoefte voor ontwikkeling daar om vraagt. Het besteden van het PBB was en wordt geen absoluut recht van de werknemer, maar een afspraak tussen werkgever en werknemer. Ook dient er een relatie te zijn tussen de besteding van het PBB en de loopbaan van de werknemer. Het PBB was en is nooit bedoeld voor zomaar iets, maar altijd in relatie tot ontwikkeling en vitaliteit in de loopbaan.

### **2. De cao gaat in per 1 januari 2021, kan de werknemer nu al een beroep doen op deze afspraken?**

Ja, alleen worden de afspraken nu nog verder uitgewerkt. De looptijd van het PBB is 5 jaar en het PBB dient binnen die looptijd te worden besteed. ]

### **3. Kan ik als werkgever wel alvast afspraken maken met mijn werknemer?**

In elk geval is het uitdrukkelijk de bedoeling dat de werknemer een plan maakt samen met de werkgever, waarin bijvoorbeeld het volgende staat: wat is het doel, hoe gaan we dat bereiken, wanneer start het, wanneer eindigt het en hoeveel tijd ga je er aan besteden. Dit plan komt in het personeelsdossier. Met het PBB kan de werknemer dan een deel van de tijd die hij aan vitaliteit gaat besteden financieren. Elk uur wat de werknemer financiert vanuit het PBB (tot een maximum van €3000,- bruto) kost net zoveel als een IKB-uur. Daarnaast koopt de werknemer zelf nog een uur vanuit het IKB en neemt die ook dan op. Je wordt als werknemer tijdelijk vrijgesteld van werk met behoud van loon voor die periode.

*Rekensommetje als voorbeeld:*

Het IKB-uur kost bijvoorbeeld €45,- bruto. Dan kan maximaal (3000:45=) 66,6 uur worden gefinancierd om te besteden aan vitaliteit. Als de werknemer die 66,6 uur allemaal nodig heeft, dan moet hij zelf ook 66,6 uur kopen vanuit het IKB. Dan heeft de werknemer totaal 133 uur (bijna 4 weken bij een 36-urige contract) waarin hij kan werken aan zijn vitaliteitsdoel met behoud van loon.



Feitelijk is afgesproken dat werknemer niet op het werk wordt verwacht. Formeel is de werknemer dan vrijgesteld van werk met behoud van loon. Opname en besteding gaat altijd in overleg met de werkgever.

#### **4. Kan je het PBB ook inzetten voor werktijdverkorting/arbeidstijdverkorting?**

Nee, structurele arbeidstijdverkorting is niet toegestaan als doel op zich bij het inzetten van het PBB voor vitaliteit. Werkgever en werknemer maken samen afspraken over de inzet van het PBB ten behoeve van de vitaliteit. Het kan zijn dat er tijd wordt gefinancierd met het PBB om zo het vitaliteitsdoel te behalen, maar structureel korter werken kan niet een doel op zich zijn.

#### **5. Kan de werknemer die parttime werkt ook het hele PBB inzetten voor vitaliteit?**

Werkgever en werknemer maken afspraken over de inzet van het PBB, het doel waar het voor wordt ingezet, doelen waar het eventueel ook nog voor moet worden ingezet in de toekomst en hoe die doelen het beste bereikt kunnen worden. De nieuwe afspraak betekent uitdrukkelijk niet dat met het PBB extra vakantie en/of verlof wordt gekocht (en de parttimer dus meer uren kan kopen dan de fulltimer). De parttimer heeft net zoveel behoefte aan ontwikkeling en vitaliteit als de fulltimer. Hoe het PBB kan worden ingezet om in die behoefte te ondersteunen, is een gevolg van afspraken tussen werkgever en werknemer samen. Sociale partners gaan uit van redelijkheid en billijkheid en vertrouwen op een goed gesprek in een volwassen arbeidsrelatie.

#### **6. Wat zijn concrete voorbeelden van een vitaliteitsdoel?**

Elke werknemer heeft een andere behoefte. Het valt niet in een cao te bepalen wanneer een werknemer wel of geen beroep op besteding van het PBB mag doen. Uitgangspunt is dat de werknemer vanuit persoonlijk leiderschap een beroep kan doen op een budget (het PBB) en met de werkgever bespreekt waar hij het aan wil besteden om zo zijn eigen ontwikkeling en vitaliteit in de loopbaan te stimuleren. Dat betekent dus dat de besteding van het PBB een bijdrage aan dat doel dient te leveren, dat duidelijk dient te zijn wat die bijdrage dan is. De werkgever heeft de vrijheid om te beslissen of dat middel ook echt het doel bereikt en heeft de vrijheid om met de werknemer het gesprek aan te gaan over de relatie tot de behoefte nu en eventuele behoefte in de rest van de looptijd van het PBB.

#### **7. De regeling voor medewerkers van 58 jaar en jonger wordt nog uitgewerkt. Maar welke voorwaarden zijn er nu wel al bekend?**

De volgende voorwaarden worden in elk geval uitgewerkt in de cao:

- Er moet vooraf een plan worden gemaakt en afgesproken tussen werkgever en werknemer;
- Dat afspraken zijn in principe bindend maar werknemer kan uiteraard bij gewijzigde omstandigheden met de werkgever aanpassingen afspreken;
- Voor welk uur wat het PBB financiert, dient de werknemer voor aanvang een uur te hebben gekocht van zijn IKB en neemt hij deze in die periode ten behoeve van het vitaliteitsdoel ook op.
- Structurele arbeidstijdverkorting (dus minder gaan werken per week) kan nooit een op zichzelf staand doel zijn.
- Na afloop van de 5 jaar geldigheid van het PBB budget, valt eventueel overgebleven budget terug aan het waterschap. Het budget moet besteed zijn binnen die periode, er kan dus niets worden meegenomen of worden opgespaard.
- De IKB-uren zijn gekocht voordat het plan ingaat.

## PBB en Vitaliteit van de werknemer die 58 jaar is of ouder

### **1. Kan de werknemer van 58 jaar of ouder wel verlof en/of vakantie kopen met het PBB?**

Nee, ook voor deze groep werknemers geldt dat er **geen** vakantie of verlof wordt gekocht.

### **2. Is er verschil in de toepassing ten opzichte van de werknemers die jonger zijn dan 58 jaar?**

Hetzelfde geldt voor deze groep, en dit moeten we dus ook nog allemaal uitwerken, maar dan met de volgende uitzonderingen:

- Het volledige PBB (i.p.v. maximaal de helft) kan worden ingezet om zich voor te bereiden op de volgende (arbeidsloze) levensfase.
- De relatie tussen besteding PBB en werk hoeft niet meer per definitie te bestaan. Ook hier geldt dat je het PBB aanvraagt, doel bespreekt, afspraken maakt en gemotiveerd aangeeft hoe het bijdraagt aan je vitaliteit. Het is nog steeds niet gewoon vrij opneembaar en dat wordt het ook straks niet. Ook dient de werknemer rekening te houden met de behoefte nu en de behoefte later. Eventuele bijstelling van het plan van aanpak kan wel indien de situatie daarom vraagt.
- Afsgesproken kan worden dat het doel is om een periode voorafgaand aan pensioen te financieren. De werknemer van 58 krijgt nog wel een keertje budget voor zijn pensioen waarschijnlijk, de afspraak kan dus worden meegenomen naar een volgende PBB periode.
- De geplande tijd wordt niet uitbetaald bij eerder uit dienst. (ZIE REKENSOMMETJE BIJ JONGER DAN 58 JAAR, BIJ VRAAG 3 HIERBOVEN) Als bijvoorbeeld is afgesproken dat werknemer met die €12000,- ( $66,6 \times 4$ ) = 266,64 uur financiert ( +/- 7,5 week) en hij wordt ziek, ontslagen of zegt zelf op, dan krijgt de werknemer bij de eindafrekening niet die 7,5 week bij het salaris uitbetaald. Het budget is niet besteed, dus valt het terug aan de werkgever. Werkgever en werknemer maken afspraken over de besteding en de periode, maar het is geen recht op vakantie en/of verlof of uitbetaling van die vakantie en/of dat verlof.
- Het staat deze groep vrij om ook IKB-uren te kopen en voorafgaand aan het einde van het dienstverband op te nemen, maar dit hoeft niet.

### **3. PBB is bedoeld voor ontwikkeling en vitaliteit; niet voor vakantie en/of verlof. Het gebeurt dat opleidingen/trainingen die nodig zijn om bij te blijven in de huidige functie, uit het PBB dienen te worden gefinancierd. Stel nu dat de werknemer van 58 jaar of ouder afspraken maakt over tijd, is er dan ruimte om die “bij-blijf-opleidingen” te doen uit het opleidingsbudget (dat van 1% van de loonsom)?**

Er verandert niets in de essentie of bedoeling van het PBB met deze afspraken, er komt alleen uitbreiding in toepassing van het begrip vitaliteit. Het is geen absoluut recht van de werknemer om het gehele PBB in te zetten voor tijd, maar een afspraak tussen werkgever en werknemer. De werknemer kan er met deze afspraken voor kiezen om het PBB in te zetten voor vitaliteit, maar hij dient zich wel te realiseren dat hij nog een bepaalde tijd moet werken tot de pensioendatum (persoonlijk leiderschap). Net als eerder vermeld, dient de werknemer er bij een aanvraag voor besteding van het PBB wel rekening mee te houden dat er in het restant van de looptijd misschien een nieuwe behoefte voor besteding ontstaat.



Opleidingen die verplicht zijn of noodzakelijk om de functie uit te kunnen voeren (dus in opdracht van de werkgever gevolgd moeten worden), dienen uit het opleidingsbudget te worden bekostigd en te worden gevolgd. De werknemer is zelf echter ook verantwoordelijk om zijn vakkennis op peil te houden zodat hij zijn functie goed kan blijven uitvoeren. Als de werknemer zonder daar rekening mee te houden het gehele budget ter financiering van tijd wenst te besteden, maakt dat niet dat de werkgever verplicht is dan de opleidingen allemaal te verzorgen. De werknemer kan dan kiezen zelf de opleidingen te betalen bijvoorbeeld om zo discussies over het functioneren te voorkomen. Werkgever en werknemer doen er goed aan om dit soort zaken met elkaar te bespreken en te kijken wat er mogelijk is.

#### **4. Kan de werknemer die al IKB-uren heeft gekocht zodat hij eerder met pensioen kon nu ook besluiten om een deel van die tijd met PBB te financieren en de rest van het IKB laten uitbetalen bij einde dienstverband of om nog eerder met pensioen te gaan dan in eerste instantie was afgesproken?**

Het opnemen van de IKB-uren en het inzetten van het PBB-budget gaat altijd in overleg met de werkgever.

- Vakantie en/of verlof wordt in de regel vastgesteld conform de wens van de werknemer tenzij er zwaarwegende belangen zijn waarom dit niet kan. Dat betekent echter niet dat de werknemer altijd zelf mag besluiten “nu neem ik vakantie/verlof op”.
- De inzet van PBB voor vitaliteit is geen absoluut recht van de werknemer, maar een afspraak tussen werkgever en werknemer.

Het zijn wezenlijk 2 andere zaken, IKB en PBB. Er kan geen sprake zijn van een automatische uitruil tussen PBB en IKB. Werkgever en werknemer maken afspraken of het inzetten van het PBB betekent dat de werknemer eerder dan de hoeveelheid IKB-uren toestaat, wordt vrijgesteld van werk met behoud van loon. Werkgever en werknemer kunnen ook afspreken dat het PBB gebruikt wordt om een deel van de tijd te financieren zodat de werknemer bij einde dienstverband nog wat IKB-uren uitbetaald krijgt, maar de nieuwe afspraken betekenen niet dat de werknemer daar recht op heeft, dit kan afdwingen of dat de werkgever daar akkoord mee *moet* gaan. Wel opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen worden bij einde dienstverband uitbetaald, niet besteed PBB-budget wordt niet uitbetaald bij einde dienstverband.

#### **5. Mag een werknemer bij uitdiensttreding en het niet volledig benutten van het PBB op dat moment besluiten een beroep te doen op vitaliteit en zo tijd financieren of dient dit voor een bepaalde tijd besloten te zijn/worden?**

Sociale partners gaan uit van redelijkheid en billijkheid en rekenen op volwassen arbeidsrelaties alsmede het goede gesprek tussen werkgever en werknemer. Het is de bedoeling dat de besteding van het budget bijdraagt aan de vitaliteit in de inzetbaarheid van de werknemer zodat deze gezond en vitaal kan blijven werken. Het budget financiert dan de loonkosten, excl. werkgeverslasten, over de tijd voor vitaliteit waarin de werknemer voor zijn vitaliteitsdoel wordt vrijgesteld van werk met behoud van salaris. Uitgaande van die bedoeling is het niet redelijk om het PBB nog even snel ad hoc (of evident uitsluitend om het op te maken zonder dat er een concreet doel wordt gediend) te gebruiken om eerder “vrij” te zijn, maar hebben werknemer en werkgever vooraf nagedacht en met elkaar besproken hoe inzet van het PBB bijdraagt aan vitaal blijven werken.

Er geldt geen strikte termijn daarvoor. Vanuit werkgeversbelang moet er ook tijd en ruimte zijn om een wervings- en selectieproces te kunnen doorlopen om de werkzaamheden van de vertrekkende werknemer op te kunnen vangen.

## Duurzame inzetbaarheid – verder

### **1. Hoeveel weken vakantie en/of verlof mag de werknemer sparen/kopen?**

De werknemer kan 100x de wekelijkse arbeidsduur kopen/sparen aan vakantie en/of verlof zonder dat dit extra belasting kost. Opnemen kan uiteraard alleen in voorafgaand overleg met de leidinggevende. Dezelfde regels als voor “gewoon” vakantie en/of verlof gelden ook voor “gespaard/gekocht” vakantie en/of verlof.

### **2. Hoe kan de werknemer vakantie en/of verlof sparen?**

De belangrijkste en snelste manier om vakantie en/of verlof te sparen is door het kopen van vakantie- en/of verlofuren uit je IKB. Na de aankoop zijn dit bovenwettelijke vakantie en/of verlofuren. De werknemer kan zoveel uren kopen als zijn IKB-budget toelaat en de eenmaal gekochte uren verjaren niet. Daarnaast kan de werknemer van 58 jaar of ouder er voor kiezen om de (variabele) toelage voor overwerk, wachtdienst en/of onregelmatige dienst niet in geld uit te laten betalen maar in (extra) tijd. We zijn nog aan het onderzoeken hoe dit het gemakkelijkst kan worden uitgevoerd. Er kan geen vakantie en/of verlof worden gespaard of gekocht met het PBB.

### **3. Zijn er voorwaarden of risico's aan verlof sparen waar we rekening mee moeten houden?**

Ja zeker:

- Opname van IKB-uren gebeurt, net als wettelijke vakantie en/of verlof, in overleg met de werkgever.
- De werkgever **kan** in (schriftelijke) overeenstemming met de werknemer voorwaarden verbinden aan het opnemen van deze bovenwettelijke vakantie en/of verlof .
- Als het vakantie- en/of verlofsaldo van de werknemer op 31-12 meer bedraagt dan 100 x de wekelijkse arbeidsduur, dan wordt er over het meerdere extra belasting berekend. De werknemer mag er voor kiezen boven die 100 weken vakantie en/of verlof te kopen/hebben, maar dit moet wel een bewuste keuze blijken te zijn.
- Als het vakantie- en/of verlofsaldo op 31-12 meer bedraagt dan 10% van de jaarlijkse arbeidsduur, dan dient de pensioengrondslag over het gehele inkomen naar beneden te worden aangepast en opnieuw te worden berekend (niet alleen over het meerdere). De werknemer mag er voor kiezen meer dan 10% vakantie en/of verlof te kopen/hebben, maar dit moet wel een bewuste keuze blijken te zijn.  
Dit is een regel van de Belastingdienst en kan en hoeft niet te worden gecompenseerd te worden door de werkgever (daar betaal je immers ook belasting over). Een cao-bepaling kan dat niet anders maken en is daarom niet opgesteld.

### **4. Heeft de inzet van PBB voor vitaliteit gevolgen voor de pensioengrondslag/-opbouw?**

Nee, aangezien er geen vakantie en/of verlof wordt gekocht van pensioengevend inkomen, maar de werknemer een toezegging krijgt om een bepaalde periode vrij te zijn van werk met behoud van loon, telt deze periode niet mee voor het verlofsaldo en dus niet mee voor die 10%.

## **5. Kan de werknemer voor pensioen minder gaan werken door verlof op te nemen?**

Ja, maar alleen als het gaat over al de vakantie en/of verlof anders dan wettelijke vakantie en/of verlof. Wel blijft gelden dat opname van vakantie en/of verlof altijd in overleg gaat met de leidinggevende. In principe kan het als er voldoende vakantie- en/of verlofsaldo is, tenzij de werkgever aannemelijk kan maken dat er door het opnemen van vakantie en/of verlof grote problemen ontstaan voor de voortgang van de werkzaamheden of de bedrijfsvoering.

## **6. Zijn er aparte regels voor zware beroepen?**

Dit jaar wordt met subsidie van het ministerie van SZW een sectoranalyse uitgevoerd in de sector mede om te kunnen bepalen wat nu precies de zware beroepen zijn. Op dit moment gelden er geen aparte regels, behalve de regels die er al waren voor de muskusrattenbestrijders.

## **7. De toelagen voor overwerk, wachtdienst en onregelmatige dienst kunnen worden omgezet in tijd. Is dit verplicht?**

Dit is niet verplicht, maar een keuze van de werknemer. Zie ook het antwoord bij vraag 2. Uitbetalen blijft nog steeds mogelijk. Aan de cao-tafel wordt nu verder gesproken over de uitwerking hiervan. Zodra er meer bekend is, wordt dit gecommuniceerd.

## **8. Het aanvullend ouderschapsverlof uit de Wet WIEG wordt aangevuld tot 100%. Wat betekent dit?**

Iedereen die in het kader van de wet WIEG vanaf 1 januari 2021 verlof had of heeft, krijgt vanaf die datum (dus ook met terugwerkende kracht) 100% van zijn salaris, toelagen en IKB doorbetaald tijdens het verlof. Dit is een aanvulling op de wettelijke betaling van 70% van het dagloon. De werknemer is altijd degene die de uitkering aanvraagt, maar kan de uitkering aan werkgever laten betalen. De werkgever kan dan de aanvulling berekenen en de loonheffingen verwerken. Zo hoeft de werknemer niet elke maand op te geven hoeveel uitkering hij heeft ontvangen voor de berekening van de aanvulling en loopt hij evenmin het risico dat hij een naheffing bij de aangifte van de inkomstenbelasting krijgt.

## **9. Bouwt de werknemer over de periode van aanvullend geboorteverlof nog wettelijk verlof op?**

Ja.

## Pensionering

### **1. Wat is een generatiepact en komt dit in de cao?**

Een generatiepact is een generieke bindende afspraak waarbij werknemers vanaf een afgesproken leeftijd minder kunnen gaan werken, met behoud van een groot deel van het salaris en volledige pensioenopbouw. De meest voorkomende verdeling is 80% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw. Er zijn op dit moment geen centrale afspraken gemaakt over een generatiepact. **2.**

### **2. Wat is het pensioenakkoord?**

Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel>.

### **3. Wat betekent RVU?**

RVU staat voor Regeling Vervroegd Uittreden. Wanneer de Belastingdienst vindt dat hier sprake van is, dan wordt er extra belasting berekend. Naar aanleiding van het nieuwe pensioenakkoord is de RVU verruimd. Zie <https://www.awvn.nl/publicaties/achtergrond/rvu-vrijstelling-wet-praktische-toepassing>.

### **4. Kan de werknemer eerder met pensioen dankzij de nieuwe RVU?**

Vanaf 1 januari 2021 maakt vrijstelling van de RVU-heffing (RVU-vrijstelling) het mogelijk om (tijdelijk) aanvullende afspraken te maken met werknemers over eerder uittreden. Dit is individueel maatwerk en een uitkomst van het goede gesprek tussen werkgever en werknemer. Werkgevers worden tot en met 31 december 2025 in de gelegenheid gesteld om werknemers die maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd zitten, een uitkering te betalen ter overbrugging van die periode tot de ingangsdatum van de AOW.

Centraal gaan de sociale partners een analyse (laten) uitvoeren van de sector en worden de uitkomsten meegenomen aan de cao-tafel. Op dit moment is er geen centrale afspraak. Wanneer een onderwerp niet geregeld is in de cao dan is ook niet uitdrukkelijk vermeld dat de werkgever daar zelf een algemene / collectieve regeling voor kan treffen, of dit nu in overleg is met de medezeggenschap of niet. Een lokale regeling is hierin dus niet mogelijk. Dat komt omdat onze sector een standaard-cao kent en geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden binnen de sector wil tenzij dit uitdrukkelijk is aangegeven dat daar ruimte voor is.

### **5 Als de werkgever toch een regeling wil treffen met een individuele werknemer, zijn er dan grenzen aan wat kan?**

De werkgever kan een betaling ineens of een uitkering afspreken tot maximaal € 21.200 (bedrag 2020) per jaar. Die uitkering is vrij van de zogenaamde RVU-heffing. Een lager bedrag kan natuurlijk ook. De tijdelijke maatregel is bedoeld om het werkgevers voor de korte termijn gemakkelijker te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, niet in staat zijn om werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken.

### **6. De AOW-datum ligt na 2025: heeft de werknemer dan geen enkel recht meer?**

Alleen de RVU-boete is tijdelijk minder snel aan de orde. Alle andere, nieuwe regels voor pensioen moeten voor 1 januari 2026 zijn ingevoerd. Wat de rechten na 2026 precies zijn weten we nu nog niet.

### **7. Moet de werkgever afspraken maken met de werknemer over hulp om eerder met pensioen te gaan?**

Dit is altijd maatwerk, werkgevers zijn niet verplicht om dit te doen. Alle afspraken tussen werkgever en werknemer kunnen alleen een gevolg zijn van een goed gesprek en goed overleg. Om voor de werknemer een goed financieel inzicht en overzicht te hebben kunnen wij ons voorstellen dat een externe partij hierbij wordt betrokken.

### **8. Is er recht op pensioen na 45 jaar werken?**

De politiek en de vakbonden hebben onderzocht of het mogelijk was om hier een recht van te maken, maar dit bleek op dit moment niet zo snel te kunnen worden gerealiseerd in de wet. Dit is daarom ook op dit moment geen (wettelijk) recht.

De werknemer kan er voor kiezen om vanaf de leeftijd van 60 jaar geheel of gedeeltelijk pensioen aan te vragen, maar dit heeft natuurlijk gevolgen voor de hoogte van het pensioen. Hoe eerder men het aanvraagt, hoe lager in principe de uitkering.