

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

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

Arbeidstijdverkorting met of zonder IKB

1. Tijdens de bijeenkomst over het PBB ging het over structureel inzetten van IKB om contracturen te verlagen. Het kwam erop neer dat inzet van IKB om contracturen structureel te verlagen niet toegestaan is. Klopt dit en zo ja, waar komt dit verbod vandaan?

De werknemer kan zelf bepalen waarvoor hij IKB-rechten gebruikt, maar daarbij gelden de voorwaarden die in de cao worden genoemd. De doelen waar het IKB aan kan worden besteed, staan allemaal opgesomd in de cao.

- a. vakbondscontributie, als de geldende fiscale bepalingen deze bestemming belastingvrij mogelijk maken;
- b. opleidingskosten, voor een studie of opleiding die niet door de werkgever wordt vergoed en als de geldende fiscale bepalingen deze bestemming belastingvrij mogelijk maken;
- c. uitbetalen, dit kan periodiek;
- d. vakantie.

Arbeidstijdverkorting is geen (IKB-)doel op zichzelf, maar de werknemer kan natuurlijk wel elke week gekocht vakantie opnemen volgens de regels die gelden voor vakantie. Dat betekent dus dat een aanvraag voor het opnemen van vakantie in principe volgens het verzoek van de werknemer moet worden vastgesteld, tenzij zwaarwegende dienst-/bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten.

2. Kan de medewerker een beroep doen op de Wet flexibel werken en daarna gebruik maken van het volledige PBB voor "tijd voor vitaliteit"?

Ja zeker, dat kan. De werknemer doet een beroep op deze wet om zijn wekelijkse werktijd aan te passen. Als de werkgever meent dat dit verzoek aan de voorwaarden van de wet voldoet, dan keurt hij het ook goed als er geen zwaarwegende dienst-/bedrijfsbelangen zijn die zich daar tegen verzetten. De bestaande arbeidsovereenkomst van x uur per week wordt dan aangepast naar y uur in de week. Vanaf het moment van de aanpassing is de aanvraag voltooid. Er is dus geen sprake van een regeling en de cao blijft gewoon gelden (volledig of, waar van toepassing, naar rato van zijn nieuwe arbeidstijd).

Uren kopen met IKB en gevolgen voor pensioenopbouw

1. Er zijn medewerkers die ieder jaar met IKB vakantie kopen en opnemen. Maar er zijn ook medewerkers die ieder jaar met IKB vakantie kopen en deze sparen voor een later tijdstip om bijvoorbeeld enkele uren per week vakantie te nemen of deze kort voor hun pensioendatum op te nemen. De regel is dat als je onder de 10% van de jaarlijkse arbeidsduur blijft, dat het kopen van IKB verlof geen effect heeft op de pensioenopbouw in dat jaar. Dus stel je werkt 36 uur per week dan is 10% van 36 x 52 weken = 187 uur in een jaar de grens om vakantie te kopen zonder effect op de pensioenopbouw. Dit is bekend en dit wordt zo ook verwerkt in de salarisadministratie. Maar als dus een medewerker ieder jaar netjes onder de 187 uur IKB vakantie kopen blijft, dan heeft dat in dat jaar geen effect maar conform jullie QenA heeft het verlofsaldo dus wel effect op de pensioenopbouw.

Als je dus meer dan 187 uur verlof hebt dan wordt er dus geen pensioen opgebouwd over de waarde van dat verlofsaldo. Ik kan deze regeling nergens vinden. Ik heb gezocht bij de belastingdienst, bij ABP, verder op internet nagezocht waar deze regeling kan staan. Wel staat overal dat per 1-1-2021 je tot 100 weken verlof mag hebben zonder dat de werkgever hierover belasting moet betalen. Het zou ook raar zijn dat je de mogelijkheid hebt om tot 100 weken verlof te hebben, dat de werkgever door deze verhoging een voordeel heeft omdat hij geen belasting hierover hoeft te betalen, maar dat de medewerker bij meer dan 187 uur vakantie minder pensioen gaat opbouwen. Ik denk dat dit voor de medewerker geen stimulans is om vakantie te kopen. Kun je me aangeven waar deze regeling staat?

Er is helaas niet 1 regel die zegt dat dit moet. Het zijn 2 aparte regels van de Belastingdienst in elk geval. Die vrijstelling van 100 weken vakantie ziet op de loonheffing. Dit staat nog los van vakantie kopen. Dit is een vrij simpele regel dat alles tot aan 100 weken verlof/ vakantie niet tot het belastbare (fiscale) loon (artikel 11. Lid 1 sub r Wet op de loonbelasting 1964) hoort. Hier horen alle soorten vrije tijd bij; dus wettelijke vakantie, eerder toegekende/opgebouwde maar niet genoten oude rechten, aangekochte vakantie uit het IKB, compensatie-uren, etc tellen allemaal mee voor het totaalsaldo van 100 weken. Dit saldo kan zich over meerdere jaren opbouwen, dus de teller gaat niet elk jaar weer op nul om het zo maar te zeggen.

Het kopen van IKB-vakantie is een variant van het "cafetariamodel". Het cafetariamodel biedt ruilmogelijkheden voor de werknemer bij de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket. In het geval van het IKB ruilt de werknemer geld uit voor vakantie. Hoofregel is dat indien (bruto) loon wordt geruild tegen een (onbelast) beloningselement, het zogenaamde pensioengevende loon (de heffingsgrondslag) van de betreffende medewerker moet worden verlaagd.

Voor een aantal beloningselementen is door de Staatssecretaris van Financiën een uitzondering gemaakt (besluit 22 februari 2002, CPP2001/3047M). Het kopen van vakantie tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur heeft geen gevolgen voor de pensioengrondslag mits voldaan wordt aan de voorwaarden van het besluit 22 februari 2002, CPP2001/3047M (tenzij de bezoldiging ook na de verlaging meer bedraagt dan het maximumpremieloon).

Om praktische overwegingen vindt de toets plaats aan het einde van het jaar (er wordt gekeken hoeveel vakantie-uren er zijn gekocht dat jaar), maar in principe zou je op het moment dat de 10% wordt overschreden de pensioengrondslag moeten verlagen over alle vakantie-uren, niet alleen de uren boven de 187 (10% van 36 uur per week/per jaar). Hierbij gaat de teller wel elk jaar weer op 0, dus elk jaar kan de werknemer zonder problemen 10% van zijn contracturen per jaar aankopen.

PBB en toepassing uurloon

1. Stel er wordt met iemand afgesproken dat hij de uren PBB inzet voorafgaand aan vervroegd uittreden en dat ligt in de toekomst, bijvoorbeeld in 2024. Bepaal je het aantal op te nemen PBB uren dan tegen het nu geldende uurloon (IKB salaris per uur) of tegen het uurloon dat in de toekomst geldt (bijvoorbeeld IKB salaris per uur plus toelagen plus 21% IKB en eventueel een hoger uurloon in de toekomst).

Als de afspraak in 2021 wordt gemaakt, dan wordt er gerekend met het (bruto) salaris per uur.

Als de afspraak wordt gemaakt in 2022 dan wordt er gerekend met het (bruto) salaris, toelagen en IKB per uur van dat jaar. Er wordt niet "geanticipeerd" op een eventueel hoger salaris tegen de tijd dat de afspraak wordt uitgevoerd.

We gaan uit van volwassen arbeidsrelaties waarin goede afspraken worden gemaakt die recht doen aan de bedoeling van de bepaling. De hoogte van het financiële voordeel van de werknemer, kan geen doorslaggevend argument zijn.

2. Mag er gesteld worden dat afspraken alleen voor het lopende jaar gemaakt kunnen worden zodat je met bovenstaande altijd gelijk loopt aan de dan geldende uurlonen of moet je ook afspraken in de toekomst vastleggen en het aantal uren bepalen op de huidige situatie.

Nee, er is € 6.000 euro beschikbaar voor 5 jaar (en niet per jaar o.i.d.) en waarom, wanneer en hoe dat wordt ingezet, wordt op aanvraag van de medewerker afgestemd met de werkgever.

3. Over 5 jaar kan Piet € 6.000,- tegen het dan geldende uurloon inclusief toelagen en IKB inzetten (dit is dan minder dan 300 uur). Moeten wij dan het uurloon van nu in uren berekenen en voor hem garanderen?

Ja, dat moet.

4. Mogen wij op lokaal niveau regelen dat het tegen het geldende uurloon op het moment van opname is?

Nee, sociale partners hebben afgesproken dat als een werknemer nu afspraken wil maken dat dat dan tegen het huidige uurloon gaat.

5. Bij aankoop van vitaliteitsuren geldt dan je huidige uurloon of je uurloon op 1-1-2021 (ingangsdatum PBB)?

Je past het uurloon toe dat geldt op het moment dat je de afspraken met de werknemer maakt en deze vastlegt (let wel op dat je het geen "aankopen van vitaliteitsuren" blijft noemen; "tijd voor vitaliteit" kent echt een wezenlijk andere kwalificatie dan het aankopen van welke uren dan ook (zie ook de vorige Q&A)).

PBB en financiële administratie

1 Wij zouden graag in onze financiële administratie het PBB regelen voor 5 jaar. Dus iedereen begint vanaf 1-1-2021 met een schone lei (afgezien van lopende afspraken uiteraard) met 6.000 euro. Ook de mensen die na 1-1-2016 in dienst gekomen zijn. Is dat mogelijk?

De cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst en zodra de arbeidsovereenkomst begint, gelden de cao-afspraken. M.a.w. vanaf datum indiensttreding heeft de medewerker een budget van minimaal € 6.000,- voor 5 jaar. De begin- en einddatum worden dus wel degelijk bepaald in de cao. Komt verder bij dat we een standaard-cao hebben en dat afwijking (i.i.g. bij dit artikel) niet is toegestaan, ook niet ten gunste van de medewerker. Wij denken dat er met het omzetten naar een zelfde ingangsdatum ook een ongelijkheid bestaat tussen medewerkers door iedereen een nieuw budget te geven. De medewerkers die vanaf 2016 in dienst zijn, hebben per 1 januari 2021 een nieuw budget van € 6.000,- ter beschikking.

De mensen die b.v. vanaf 1 januari 2019 in dienst zijn, hebben misschien al € 3.000,- van de € 5.000,- besteed en zouden dan nu weer € 6.000,- krijgen? In theorie hebben die dan meer budget te besteden (gehad), in elk geval meer geld in minder tijd, dan de medewerkers die in 2016 in dienst waren.

In de nieuwe cao-afspraken die gelden vanaf 1 januari 2021 hebben we verder ook niet bepaald dat vanaf die datum alle budgetten € 6.000,- moeten zijn, maar dat het budget an sich € 6.000,- is en de lopende budgetten met € 1.000,- worden verhoogd. De nieuwe cao-afspraken houden in elk geval niet in dat iedereen per 1-1-2021 een nieuw budget beschikbaar gesteld dient te krijgen.

Hoewel wij daar alle begrip voor hebben kunnen moeilijkheden in de (eigen) administratieve inrichting o.i. nooit reden zijn om aanspraken die voortvloeien uit de cao aan te passen. Eerder pas je de administratie aan de cao aan. Wij weten van andere waterschappen dat het budget aan de medewerker is gekoppeld in de processen en dat dat goed werkt.

PBB “tijd voor vitaliteit” niet “stapelen” met eerder overeengkomen inactiviteit

1. De bedoeling van sociale partners is dat “tijd voor vitaliteit” niet “gestapeld” wordt met andere afspraken/regelingen. Eerder gemaakte afspraken (vaststellingsovereenkomsten, maatwerkregelingen over korter werken, etc.) worden niet aangevuld of ongedaan door de mogelijkheid PBB in te zetten voor “tijd voor vitaliteit” en zo steeds korter te gaan werken met behoud van vrijwel volledig salaris

Rekening houdend met bovenstaande en uitgaande van de bedoeling van “tijd voor vitaliteit” geldt in principe dat gebruik van PBB “tijd voor vitaliteit” het volgende

- Zit de werknemer al langer thuis op grond van hierboven genoemde redenen? Inzet PBB kan wel voor de andere doelen (opleiding/ontwikkeling/loopbaan) maar niet voor “tijd voor vitaliteit”.
- Komt de werknemer thuis te zitten? Dan is inzet PBB voor “tijd voor vitaliteit” in principe nog wel mogelijk maar vraag jezelf wel af of het nog “zin” heeft. Zolang de arbeidsovereenkomst duurt, is de cao van toepassing en heeft de werknemer aanspraak op zijn PBB-budget volgens de in de cao geldende regels (als de werknemer over 2 weken al officieel uit dienst gaat, heeft het misschien weinig zin; als de werknemer wel stopt met werken maar langer in dienst blijft, dan kan hij wellicht zelfs nog eerder stoppen met werken bijvoorbeeld). De werkgever kan het PBB “tijd voor vitaliteit” natuurlijk ook zelf aanbieden als onderdeel van een RVU-regeling bij:
 - Frequent verzuim met bijvoorbeeld onaanvaardbare gevolgen.
 - Disfunctioneren.
 - Verwijtbaar handelen of nalaten werknemer en geen mogelijkheden tot oplossing.
 - Weigeren werk en aanpassing/ander werk is niet mogelijk.
 - Verstoorde arbeidsrelatie.
 - Andere omstandigheden dan hierboven, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voortzet.

2. Kan de werknemer een beroep doen op de Wet flexibel werken en zo zijn wekelijkse werktijd (contracturen) aanpassen en dan PBB inzetten voor “tijd voor vitaliteit”?

Ja zeker, dat kan. De werknemer doet een beroep op deze wet om zijn wekelijkse werktijd aan te passen.

Als de werkgever meent dat dit verzoek aan de voorwaarden van de wet voldoet, dan keurt hij het verzoek ook goed als er geen zwaarwegende dienst-/bedrijfsbelangen zijn die zich daartegen verzetten. De bestaande arbeidsovereenkomst van x uur per week wordt dan aangepast naar y uur in de week. Vanaf het moment van de aanpassing is de aanvraag voltooid.

Er is dus geen sprake van een regeling tot arbeidstijdverkorting bijvoorbeeld en de cao blijft gewoon gelden dus ook “tijd voor vitaliteit”.

PBB en overgang van 58- naar 58+

1. Een medewerker is nu 56 jaar. Binnen de huidige looptijd van het PBB wordt deze persoon 58 jaar. Hoe ga je dan met 58- en 58+ om. M.a.w. wat voor mogelijkheden heeft betrokkene met de inzet van zijn PBB voor vitaliteitsuren: 50% of volledig?

De werknemer bepaalt wanneer hij/zij over het gebruik van/de inzet van het PBB en kan dus “wachten” (zolang de looptijd van het PBB nog niet is verstreken) tot hij/zij de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en er dan gebruik van maken. Het lijkt mij goed dat als de vraag wordt gesteld, er ook gelijk het gesprek met de werknemer over te voeren: wat wil de werknemer, waarvoor en wanneer!

Gevolgen nieuw afspraken voor medewerkers die na 1 januari 2021 met pensioen zijn of al IKB-vakantie aan het opnemen zijn voorafgaand aan pensioen

1. In de afgelopen maanden zijn een aantal collega's met pensioen gegaan en hebben eerst nog een aantal weken verlof opgenomen. Sinds juli is er meer bekend geworden over de cao afspraak omzetten PBB naar vitaliteitsuren. Hoe gaan wij nu om met deze (oud)collega's in relatie tot opgenomen verlof en omzetten van PBB naar vitaliteitsuren als een oud-collega die m.i.v. 1 augustus jl. met pensioen is gegaan en een beroep doet op de cao-bepaling. Hij heeft de laatste maand verlofuren opgenomen en wil dit alsnog uitruilen tegen vitaliteitsuren. Is het toegestaan om deze opgenomen verlof uren achteraf uit te ruilen tegen vitaliteitsuren als deze persoon in juni heeft aangegeven hiervan gebruik te willen maken?

Ons standpunt is dat op het moment dat keuzen zijn gemaakt over/voor verlof en pensioen, deze gemaakt zijn op basis van de toen van toepassing zijnde cao (en dat kon ook niet anders). Dit is nog geen reden om die keuzen terug te draaien of daar anders mee om te gaan na het afsluiten van de/een nieuwe cao. Zeker omdat deze medewerkers ook al uit dienst zijn en dus geen beroep meer kunnen doen op de cao.

2. Een medewerker heeft in 2020 of voor juli 2021 al afspraken gemaakt over het opnemen van IKB-uren of is tussen 1 januari en 1 juli zelfs al voorafgaande aan pensioen gespaarde IKB-uren aan het opnemen, maar wil nu het PBB gebruiken voor tijd voor vitaliteit. Kan dit?

Wat is hun vitaliteitsdoel dan bij de inzet van tijd voor vitaliteit? Het enige belang die zij er bij lijken te hebben, is PBB inzetten zodat ze IKB terug krijgen betaald en daar is het niet voor bedoeld. Het is bedoeld om bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid. Dat is geen belang meer bij de mensen die nu al IKB aan het opnemen zijn. Bovendien hebben ze dat IKB niet zomaar opeens opgenomen, daar is voor gespaard. Er zijn vaak al afspraken gemaakt met leidinggevendenden wanneer ze gaan stoppen met werken en beginnen met IKB opnemen.

Vaak is dit al in gang gezet zelfs voor 1 januari 2021 of voordat de CAO akkoord was (in elk geval zijn vaak de afspraken en plannen al gemaakt voordat bekend was hoe je tijd voor vitaliteit kon inzetten). Vergelijk het met een aankoop in een winkel en een week later is datzelfde product in de aanbieding, de postcodeloterij valt een maand nadat je je loten hebt opgezegd op jouw postcode, je laat iemand voor in de rij en die wint een prijs omdat ie de zoveelste klant is etc etc. In principe geldt afspraak = afspraak. De cao kent een hardheidsclausule als kan worden aangetoond dat het echt heel onredelijk is, maar tot nu toe zijn er nog geen gevallen waarbij er echt sprake was van “onevenredig nadeel voor de werknemer”.

Uiteraard kan het PBB tijdens het dienstverband en ook tijdens IKB-verlof gebruikt worden voor een cursus en tegenwoordig ook voor een activiteit, waarbij bij medewerkers die ouder zijn dan 58 niet per se een directe relatie meer hoeft te bestaan met de huidige loopbaan om zich bijvoorbeeld voor te bereiden op de volgende levensfase, maar simpelweg niet voor “tijd voor vitaliteit”.

Medewerkers die na 01-01-2016 (ingangsdatum PBB) in dienst zijn gekomen

1. Medewerkers die na 01-01-2016 in dienst zijn gekomen zitten nog tot in het eerste PBB-tijdvak aangezien hun eerste 5-jaarstermijn is aangevangen bij indiensttreding en dus nog doorloopt. Betekent dit dat zij pas aanspraak kunnen maken op de vitaliteitsuren als ook voor hen de tweede 5-jaarstermijn aanbreekt? En als zij wel al gebruik kunnen maken van vitaliteitsuren is dit dan (in het geval van 58-) de helft van € 5.000,- of toch ook € 3.000,-?

Medewerkers die na 01-01-2016 in dienst zijn gekomen kunnen, als zij nog geen (volledig) gebruik hebben gemaakt van hun PBB, het volledige PBB (58+) of maximaal de helft van hun budget (58-) inzetten voor “tijd voor vitaliteit”.

Gebruik PBB 58+

1. Situatie betreft een medewerker van 64 jaar die in september stopt met werken. Hij zal zijn pensioen niet naar voren trekken, maar heeft besloten ontslag te nemen en van zijn vrije tijd te gaan genieten. De medewerker informeerde vandaag naar de mogelijkheden voor het benutten van het PBB. Hij beschikt nu nog over de volledige € 6.000,- aan PBB welke hij eigenlijk helemaal wil inzetten voor “tijd voor vitaliteit”. Hiermee kan hij langer doorbetaald krijgen en meer pensioen/ verlof opbouwen, maar toch de ruimte hebben om per september te stoppen. Hij wil dus feitelijk weten hoeveel vrije tijd hij kan krijgen voor de uitruil van € 6.000,- aan PBB. Bestaat de door de medewerker geschetste mogelijkheid/ wens om deze tot uitvoering te laten brengen?

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.

Hoewel het misschien voelt als een “creatieve manier” kan gelet op de ingangsdatum van de PBB afspraak “tijd voor vitaliteit”, de leeftijd van betrokkene en het moment van uittreden is er weinig tijd geweest om het gesprek, zoals hierboven bedoeld, te kunnen voeren over inzet van het PBB t.b.v. “tijd voor vitaliteit”.

2. Wij krijgen steeds meer vragen over vitaliteitsdeel PBB. En met name hoe de uren ingezet kunnen worden voor verlof voorafgaand aan pensioen. Stel je voor ik ben nu 66 en ik wil die € 6.000,- volledig inzetten ter financiering van eerder stoppen. Kan dat? En zo ja, hoe gaat dat in zijn werk. Want je zult begrijpen dat een dergelijke medewerker serieus bezig is met stoppen en dat het PBB daar volledig voor wil inzetten.

Ja, dat kan door met betrokkene afspraken te maken hoeveel “tijd voor vitaliteit” met het PBB kan worden ingezet en dit vast te leggen incl. andere afspraken. Op het moment dat deze “tijd voor vitaliteit” daadwerkelijk wordt ingezet loopt het dienstverband door incl. salaris en “compenseert” de werkgever het salaris van de medewerker over die tijd met het PBB.

3. Een medewerker van 58 jaar wil formeel op zijn 62e met keuzepensioen gaan. Hij wil zijn PBB gebruiken om eerder uit te treden. Heeft hij dan recht op het volledige PBB of op 4/5 van € 6000,-? Of is dit niet exact bepaald en is het maatwerk?

Bij het maken van afspraken kan deze medewerker het volledige PBB gebruiken. Voor alle werknemers geldt dat het PBB in een periode van 5 jaar kan worden gebruikt zonder het bedrag over 5 jaar te verdelen. Het kan dus zijn dat medewerkers het volledige bedrag gebruikt in het 1ste (van de 5) jaar.

Terugbetaling PBB

1. Als je uit dienst gaat binnen de 5 jaar looptijd en het PBB is al opgemaakt, moet je dat dan terugbetalen?

Nee, in principe geldt er geen terugbetalingsregeling (niet vastgelegd in de cao) tenzij daar expliciet afspraken over zijn gemaakt tussen werkgever en werknemer. En als je, in overeenstemming met de werkgever, meer dan die 6000,- krijgt toegekend/gebruikt dan kan voor het meerdere wel een terugbetalingsverplichting afgesproken worden/zijn (overeengekomen conform rechtspraak Hoge Raad).

Verlofsparen

1. Je mag voorafgaand aan je pensioen verlof sparen van 100 maal de arbeidsduur, zonder dat dit wordt aangemerkt als een RVU. Dit verlof kan gespaard worden uit wettelijk verlof en IKV verlof. Is dit exclusief vitaliteitsuren en mogen vitaliteitsuren hier nog bovenop worden gespaard zonder dat het wordt aangemerkt als een RVU?

Het is niet de bedoeling dat “tijd voor vitaliteit” wordt gespaard, maar wordt ingezet conform afspraken tussen werkgever en werknemer. Het totale spaarverlof is gemaximeerd op 100 weken; “tijd voor vitaliteit” wordt daar niet in meegenomen.

Hoogte PBB bij uit dienst

1. Een medewerker heeft per 01-01-2021 geen PBB budget meer beschikbaar. In de CAO is vastgelegd dat de medewerker voor de komende 5 jaar de beschikking heeft over € 6.000. Wat is het beschikbare PBB budget als een medewerker per 01-03-2021 uit dienst is gegaan? Wordt het saldo naar rato berekend over 5 jaar of wordt het bedrag eenmalig toegekend per 01-01-2021?

Als een medewerker per 01-03-2021 uit dienst treed heeft deze vanaf 01-01-2021 de beschikking over € 6.000,-.

In principe is het volledige bedrag vanaf 01-01-2021 beschikbaar; de wijze waarop er gebruik van wordt gemaakt is op basis van afspraken tussen werkgever (leidinggevende) en werknemer. Het bedrag moet wel binnen de periode van 3 maanden worden besteed tenzij er sprake is van ontslag (niet op eigen verzoek) en het bedrag wordt gebruikt voor “van werk naar werk”.

2. Er is onduidelijkheid over cao artikel 7.5 lid 2 ‘Op het moment van aanzeggen wordt een transferbudget van € 5.000- toegekend. Dit transferbudget wordt toegevoegd aan het persoonsgebonden basis budget van artikel 5.2.1. Het totale budget kan gebruikt worden in de aanzeg- en uitkeringsperiode voor het vervolgen van de loopbaan buiten de werkgever’. Wordt hiermee bedoeld dat dit bedrag wordt uitgekeerd bij uitdiensttreding (onderdeel van de eindafrekening) of dat men van dit budget gebruik kan/mag maken zolang men nog in dienst is bij de werkgever?

Zowel het PBB als het transferbudget kunnen worden gebruikt voor bij-, om- en herscholing om “van werk naar werk” te bevorderen, maar worden nooit “contant” uitgekeerd bij het salaris of bij een eindafrekening. Met name het transferbudget kan ook worden gebruikt als het dienstverband is beëindigd; betrokkene kan dan de kosten declareren bij het waterschap. Fiscaal gezien is voor het laatste van belang dat vanaf 2021 de opleidings- en studiekosten gericht op het verwerven van inkomen die je maakt voor ‘loon uit vroegere arbeid’ ook gericht zijn vrijgesteld. Deze verruiming geldt als je bij- of omscholing wilt vergoeden van een werknemer die je hebt moeten ontslaan, bijvoorbeeld vanuit een sociaal plan. De opleidings- en studiekosten gericht op het verwerven van inkomen voor werknemers die in dienst zijn, vielen al onder de gerichte vrijstelling.