

Enmalige vergoeding

1. Is de eenmalige vergoeding pensioengevend?

Ja, dit volgt uit het pensioenreglement van ABP. Sociale partners hebben niet afgesproken dat (een deel van) de vergoeding niet pensioengevend is. Per 1 januari 2024 berekent ABP opnieuw het pensioengevend inkomen, waarbij hetgeen in 2023 extra is betaald wordt meegenomen in de berekening.

2. Ontvangen de leerlingen die op basis van een BBL-overeenkomst werken de eenmalige vergoeding?

De vergoeding is een cao-afspraken en de cao is van toepassing op werknemers en uitzendkrachten want het is een onderdeel van de inlenersbeloning. Artikel 1.1 lid 5 onder c bepaalt dat personen met een leerwerkovereenkomst, zoals een BBL, niet als werknemer worden beschouwd in de zin van de cao. Dit is omdat zij geen arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 BW hebben met de werkgever.

3. Op welk bedrag heeft een medewerker recht die op 1 april in dienst is, met een deeltijdfactor van 0,8 en vervolgens op 4 april uit dienst treedt? Is dat 80% van 750 euro, of moet er ook rekening gehouden worden met een pro rata berekening i.v.m. uitdiensttreding tijdens de periode?

De peildatum voor het recht op de eenmalige vergoeding is in dienst per 1 april 2023. Iemand met een deeltijdfactor van 0,8 heeft dan inderdaad recht op 80% van het maximale €750,- bruto. De werknemer die minder dan 36 uur werkt, dit is de fulltime werkweek in de cao, ontvangt een bedrag naar rato. Er zijn geen andere voorwaarden afgesproken.

4. Heeft de werknemer met een arbeidsovereenkomst van meer dan 36 uur per week recht op een eenmalige vergoeding van meer dan 750 euro ?

De maximale vergoeding is €750,- bruto, ook wanneer de wekelijkse werktijd in de arbeidsovereenkomst hoger is dan 36 uur.

Van POB naar PBDI

5. Wat is de achtergrond en de bedoeling van de nieuwe doelen voor het PBDI?

Onderzoek heeft aangetoond dat duurzame inzetbaarheid niet alleen maar gaat over opleidingen of "gezond de eindstreep halen". Dat betekent kiezen voor een integrale aanpak. Duurzame inzetbaarheid is voor iedereen, in iedere levensfase van belang en vraagt maatwerk qua invulling. Duurzame inzetbaarheid gaat over de wendbaarheid, mobiliteit, productiviteit, motivatie, vitaliteit en gezondheid van de werknemer tijdens diens loopbaan, binnen of buiten de provinciale organisatie. Het aanleren van nieuwe kennis, vaardigheden en competenties is daarvoor een belangrijke voorwaarde. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van werknemer. Duurzame inzetbaarheid is maatwerk en begint bij het goede gesprek tussen werkgever en werknemer, gerichte inzet van het PBDI ondersteunt werknemer en werkgever daarbij.

6. Wat wordt er bedoeld met het doel “loopbaan en arbeidsmobiliteit”?

Loopbaan en arbeidsmobiliteit zijn in principe niet twee aparte doelen maar sluiten op elkaar aan. Het doel is hier dat de werknemer het PBDI kan benutten om bepaalde carrièrekansen en/of -doelen te kunnen benutten en bereiken. De werknemer zet het hierbij het PBDI in voor om-, her- of bijscholing om zo kennis en kunde te verbreden. Dit draagt bij aan een duurzame inzetbaarheid in verschillende functies en bevordert daarmee de mogelijkheden van de werknemer om ook andere dan de eigen functie te vervullen indien gewenst. Deze mobiliteit in functies en werkzaamheden is met name bedoeld om nieuwe dingen te ontdekken en ten gunste van de werknemer stappen in de loopbaan te kunnen maken.

7. Wat wordt er bedoeld met het doel “leren en ontwikkelen”;

Leren en ontwikkelen is natuurlijk niet nieuw. Maatschappelijke ontwikkelingen, nieuwe technologie en verschuivingen op de arbeidsmarkt leiden ertoe dat de eisen aan het werk en de werknemers continu en in een hoog tempo veranderen. Het bijhouden en aanpassen van kennis en vaardigheden is een belangrijke voorwaarde om te kunnen meebewegen met alle ontwikkelingen. Het PBDI kan hierbij ingezet worden voor bijvoorbeeld persoonlijke leerbehoeftes die van pas komen voor het uitoefenen van de functie.

8. Wat wordt er bedoeld met het nieuwe doel “gezonde balans werk & privé”?

Bij een gezonde balans tussen werk & privé kan worden gedacht aan bijvoorbeeld tijd voor persoonlijke zaken gedurende de werkweek, zoals een sabbatical of aanvulling op Wazo-verlof. Het PBDI kan op deze manier ingezet worden voor een bijdrage aan het creëren van een balans, zodat de werknemer het werk goed kan blijven doen maar ook de tijd heeft voor noodzakelijke aandacht binnen zijn privéleven.

9. Wat wordt er bedoeld met het doel gezondheid en vitaliteit.

In het kort draait gezondheid om het faciliteren en onderhouden van een gezond lichaam en geest en het vermijden van ziekten en lichamelijke of geestelijke aandoeningen. Vitaliteit kan gezien worden als de overtreffende trap, waarbij het gaat om méér uit het leven halen dan alleen fysiek en mentaal welzijn. Voorbeelden zijn meer energie krijgen, fitter en sterker worden, jezelf ontwikkelen en positief in het leven staan.

10. Wat is de bedoeling van het DI-plan? (Duurzame Inzetbaarheidsplan)

Het plan is bedoeld om duidelijk te maken welk bestedingsdoel wordt gediend met de inzet van het PBDI en hoe en op welke wijze de gewenste besteding bijdraagt aan de eigen duurzame inzetbaarheid. Dit is maatwerk. Er moet wel een duidelijke relatie te zijn tussen de besteding van het PBDI en de duurzame inzetbaarheid in de loopbaan van de werknemer, gekoppeld aan een specifiek doel van het PBDI. Het PBDI kan niet worden ingezet voor financiering van alleen een hobby. Er moet gemotiveerd te worden wat de relatie is met huidig werk en gewenste loopbaan.

11. Wat merkt de werknemer van de verbreding van de bestedingsdoelen?

Het POB is alleen bedoeld voor opleiding en ontwikkeling gericht op zowel de huidige als toekomstige werkzaamheden, zoals de klassieke cursus om bepaalde competenties en skills aan te leren. Het PBDI is nu ook gericht op loopbaan & arbeidsmobiliteit, gezonde balans werk & privé en gezondheid & vitaliteit. De organisaties in onze sector doen al veel aan vitaliteit, dit soort voor gehele organisatie beschikbare initiatieven kunnen gewoon doorgaan. Het PBDI is een persoonlijk budget voor de werknemer wat de werknemer zelf aanvullend

daarop kan inzetten. Het blijft uiteraard van belang om gemotiveerd en bewust een keuze te maken voor inzet van het budget ter ondersteuning van goed en vitaal het werk uit te kunnen (blijven) voeren.

12. Nu het POB een PBDI is geworden per 1 januari 2023, wordt daarmee ook voor elke werknemer een nieuwe looptijd gestart?

De looptijd verandert niet. Het budget kan aan meer doelen worden besteed en wordt daarom hernoemd. Stel de werknemer heeft €2000,- POB reeds besteed, dan blijft er tot de 5 jaar sinds de toekenning zijn verstreken €3000,- PBDI over voor de nu genoemde doelen. De verdeling en besteding van budget komt in goed overleg tussen de werknemer en de leidinggevende (maatwerk) tot stand.

13. Wat is de verhouding tussen de nieuwe doelen van het PBDI en de mogelijkheid het PBDI in te zetten voor vitaliteitsuren?

Elke werknemer heeft recht op een budget van €5000,- wat kan worden ingezet voor één van de nieuwe doelen. Maatwerk is, afhankelijk van de behoeften van de werknemer, mogelijk. Tijd kan daar een onderdeel van zijn, zie het hiervoor gegeven voorbeeld van werk & privébalans. Het is voor te stellen dat een werknemer het PBDI inzet voor arbeidsduurverkorting. Zo draagt het PBDI in elke levensfase bij aan vitaal aan het werk blijven. De oudere werknemers in onze sector hebben deze mogelijkheden niet gehad en bereiken binnen kortere termijn de AOW-gerechtigde leeftijd. Om die reden kunnen zij (een deel van) het budget inzetten voor tijd (vitaliteitsuren).

14. Hoe verhouden vitaliteitsuren zich tot andere vormen van verlof, bijvoorbeeld de verlofvormen uit de Wazo (o.a. zorgverlof, ouderschapsverlof)?

Vitaliteitsuren zijn in niet plaats van andere verlofvormen. De intentie van vitaliteitsuren is niet om te krimpen, maar juist om op basis van maatwerk aanvullingen te bieden. Sociale partners hebben met elkaar afgesproken om te inventariseren welke regelingen er lokaal zijn en hoe deze in verband kunnen worden gebracht met deze verbreding van het POB naar een PBDI. De relatie met andere verlofvormen wordt hier ook in betrokken.

15. Waarom zie ik nu niet terug in de cao dat de inzet van vitaliteitsuren niet leidt tot een verlaging van het pensioengevend inkomen?

Het pensioengevend inkomen wordt bij het kopen van meer dan 10% van de wekelijkse werktijd aan verlof verlaagd. Dat is een regel van de Belastingdienst. Het inzetten van het PBDI voor vitaliteitsuren is echter niet hetzelfde als het kopen van verlof. Deze regel van de Belastingdienst is niet van toepassing op vitaliteitsuren.

16. In de berichtgeving staat dat het nu mogelijk is om 3 jaar verlof via PBDI te sparen (ten behoeve van 2 maanden voltijds vitaliteitsuren). Welk verlof wordt hier bedoeld en voor wie geldt dit?

Elke werknemer heeft een budget van €5000,-, ongeacht de leeftijd. Een werknemer kan ten behoeve van duurzame inzetbaarheid ook tijd nodig hebben. De werknemer heeft dan de mogelijkheid, mits gekoppeld aan het eerder genoemde DI-plan, inzet van het PBDI gedurende 3 jaar te "reserveren" voor het bereiken van dat doel in de overige 2 jaar van de looptijd. Het PBDI, eventueel in combinatie met ander verlof, zoals aankoop IKB-uren, kan de werknemer helpen het doel te bereiken door middel van bijvoorbeeld arbeidstijdverkorting of een sabbatical. Het in elk geval inzetten van het de helft van het PBDI-budget is mogelijk

voor werknemers van ouder dan 60. Inzet van de andere helft gaat volgens dezelfde regels als die gelden voor alle werknemers. Bereikt de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd binnen 5 jaar, dan kan het gehele budget worden ingezet voor uren (dat hoeft niet).

17. Wat is het verschil tussen de vitaliteitsuren in de verschillende leeftijdscategorieën (jonger dan 60 jaar, ouder dan 60 jaar en 5 jaar voor de AOW-leeftijd)?

Het verschil zit voornamelijk in het plan. De werknemer die jonger is dan 60 jaar geeft in het kader van tijd aan hoe de inzet daarvan bijdraagt aan de eigen duurzame inzetbaarheid onder verwijzing naar de doelen. De werknemer van 60 jaar of ouder geeft alleen in het plan aan hoe de vitaliteitsuren worden ingezet. In het bestuurlijk cao-overleg van 30 maart is afgesproken om de bestaande afspraak over vitaliteitsuren van werknemers van 60 jaar en ouder in stand te laten. Met de verbreding van POB naar PBDI en de doelen waar het aan besteed kan worden, blijkt in de uitvoering dat een en ander onduidelijk kan zijn. De huidige afspraak van vitaliteitsuren voor werknemers van 60 jaar en ouder blijft staan omdat het niet de bedoeling van sociale partners is geweest om (de indruk te wekken dat) bestaande afspraken verdwijnen. Sociale partners hebben studieafspraken gemaakt over PBDI en verduidelijking zal daarin nog aan de orde komen.

18. Kan het PBDI ook besteed worden aan een fiets of sportapparatuur/kleding ten behoeve van de gezondheid en vitaliteit?

Het PBDI kan besteed worden aan 4 doelen: loopbaan & arbeidsmobiliteit; leren & ontwikkelen; gezonde balans werk & privé; gezondheid & vitaliteit. Dit zijn brede kapstukken en er is geen standaard mag wel of mag niet antwoord. Aan het maken van een keuze kan echter wel een consequentie zitten. De Belastingdienst heeft een aantal zaken die onder één van de doelen van het PBDI vallen wel vrijgesteld van belasting en andere zaken niet. Het aanschaffen van een fiets of andere sportmiddelen/kleding, of dit nu voor woon-werk of voor (prive)sport is, is niet fiscaal vrijgesteld. Dat het bijdraagt aan één van de doelen maakt dat niet anders. Er zal over de aanschaf van dergelijke niet fiscaal vrijgestelde zaken dan ook loonheffing verschuldigd zijn. Dit snoept meer van het budget af dan enkel de aanschafprijs. Dit laat onverlet dat in een lokale regeling IKB de fiscale uitruil voor de aanschaf van een fiets als bestedingsdoel al kan zijn opgenomen

19. Het 'sparen van verlof' (reserveren van tijd) kan maximaal gedurende 3 jaar ten behoeve van de opbouw van maximaal 2 maanden voltijds vitaliteitsuren. Opname van deze uren kan aaneengesloten of bijvoorbeeld wekelijks zijn, conform het gemaakte plan. Hoeveel vitaliteitsuren kan een werknemer kopen vanuit zijn PBDI-budget? En wat wordt er bedoeld met de termijn van maximaal 3 jaar? Het PBDI-budget krijg je immers voor een periode van 5 jaar.

De werknemer die jonger is dan 60 jaar kan het budget inzetten voor tijd (vitaliteitsuren) ten behoeve van duurzame inzetbaarheid in relatie tot een van de nieuwe doelen, waaronder gezondheid en vitaliteit, wanneer in het DI-plan gemotiveerd is aangegeven hoe deze besteding bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid in de loopbaan. Tijd kan daar een onderdeel van zijn, denk aan een sabbatical, maar deze tijd is maximaal 2 maanden voltijds. Het is namelijk niet de bedoeling om een nieuwe (vitaliteits)verlofregeling in te stellen. Het reserveren, ofwel het niet jaarlijks besteden van budget, kan gedurende 3 jaar zodat in de resterende looptijd(2 jaar) het doel kan worden bereikt. Deze limiet dient zo gelezen te worden dat het (resterend) budget in elk geval nog besteed kan worden aan

een van de andere doelen. Deze periode is gekozen zodat alle werknemers sinds het invoeren van het POB (en nu PBDI) nog in hun huidige looptijd kunnen kiezen voor besteding aan 1 van deze nieuwe doelen

20. Kan vakantie of IKB-verlof nog opgenomen worden bij vitaliteitsuren?

Duurzame inzetbaarheid is maatwerk. Elke werknemer heeft het recht vakantie op te nemen. Gekocht IKB-verlof kan volgens de daarvoor geldende regels worden opgenomen. Vitaliteitsuren zijn niet in de plaats van andere (vrije) tijd, maar aanvullend daarop.

21. Is inzet van het PBDI-budget voor vitaliteitsuren naar rato van het dienstverband en heeft de werknemer die in deeltijd werkt meer rechten dan de werknemer die in voltijd werkt?

Elke werknemer heeft een PBDI-budget van €5000,- wat kan worden besteed aan duurzaam inzetbaar blijven. Dit budget is ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst. De inzet van het budget dient te worden gemotiveerd in het DI-plan. Duurzame inzetbaarheid is persoonsgebonden, het budget ondersteunt elke werknemer in duurzame inzetbaarheid. Voor alle werknemers tot 60 is inzet voor vitaliteitsuren gemaximeerd tot 2 maanden bij een voltijds dienstverband. Voor alle werknemers van 60+ is er, conform het plan, recht om €2500,- ter financiering van vitaliteitsuren in te zetten. Voor alle werknemers die binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, is het gehele budget conform het plan beschikbaar. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers in het aantal uur wat zij per week werken.

Fiscaliteit

22. Soms wil je stoppen, daar zijn fiscale regelingen voor. Voor het vervroegd uittreden kiezen we voor maatwerk. Ieder situatie is immers anders, maar is er met de invoering van het PBDI nu een recht op vervroegd uittreden?

Er is geen recht op eerder dan de AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen gaan, maar er zijn wel mogelijkheden binnen de fiscale regels om een werknemer te helpen eerder met pensioen te gaan. Vanuit de PBDI-gedachte willen sociale partners de werknemer ondersteunen door op te nemen dat het gesprek hierover altijd gevoerd kan worden, de uitkomst van dat gesprek is maatwerk.

23. Wanneer is er sprake van een zakelijke opleiding?

Van een zakelijke opleiding is kort gezegd sprake bij opleidingen die gericht zijn op het verwerven van inkomen in het kader van beroepsbeoefening of er een direct verband bestaat tussen het doel van de cursus en de huidige of toekomstige beroepsuitoefening. Kosten die een werknemer maakt voor een cursus die hij volgt als hobby kwalificeren niet als zakelijke opleiding, bijvoorbeeld als iemand een cursus fotografie volgt om betere vakantiefoto's te maken.

24. Welke voorwaarden gelden er voor fiscale vrijstellingen?

De Belastingdienst stelt de voorwaarden voor fiscale vrijstellingen en deze zijn terug te vinden op de site van de Belastingdienst. De werknemer die het PBDI wil inzetten voor één van de doelen bespreekt dit met de leidinggevende. Indien de leidinggevende twijfelt, kan

deze uiteraard advies inwinnen over de vraag of deze besteding wel of niet fiscaal is vrijgesteld. De werkgever voert de toets uit, dat hoeft de werknemer niet te doen.

25. In de “oude” cao was in artikel 9.3.1. lid 11 bepaald dat als achteraf blijkt dat door het opzettelijk verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie door de werknemer een vergoeding ten onrechte belastingvrij is uitbetaald, dan worden de loonheffingen en de eventuele boetes, op de werknemer of de oud-werknemer verhaald. Ik zie dit niet terug, klopt dit?

De werkgever beoordeelt in de loonheffing de zakelijkheid van de opleiding. Als de opleiding in de opleidingscatalogus van de werkgever wordt aanbevolen dan is dat al een indicatie van de zakelijkheid, dat betekent overigens niet dat het PBDI alleen ingezet kan worden voor opleidingen die in de opleidingscatalogus staan. De onderbouwing door de werknemer is ook van belang. Mocht de belastingdienst achteraf stellen dat de zakelijkheid aan de opleiding ontbreekt, dan is de uitbetaling van het budget belast loon van de werknemer, waarop de gebruikelijke inhoudingen plaatshebben. De af te dragen loonheffingen kunnen worden verhaald op de werknemer (artikel 27 lid 4 Wet op de loonbelasting 1964) of aangewezen voor de werkkostenregeling ten laste van de vrije ruimte. Het ligt voor de hand dat de werkgever de loonheffingen alleen op de werknemer verhaalt als dit enigszins aan de werknemer te verwijten valt, bijvoorbeeld door het verstrekken van onjuiste informatie over het karakter van de opleiding. Dit is een regel van de belastingdienst en hoort in principe niet thuis in een cao. Een betere plaats voor bekendmaking van regels van de belastingdienst is bijvoorbeeld op het formulier waarbij de werknemer aangeeft het budget in te zetten voor een bepaalde opleiding op te nemen dat de werknemer bewust is van de fiscale voorwaarden voor het vrijgesteld uitbetalen van het budget en dat een eventuele naheffing voor rekening komt van de werknemer.