



**Sociaal
Werk
Nederland**

Vragen en antwoorden Loopbaanbudget en Individueel keuzebudget



Inleiding

De leden van Sociaal Werk Nederland hebben in de afgelopen periode verschillende vragen gesteld over het individueel Keuzebudget en het Loopbaanbudget. Op basis hiervan zijn onderstaande (meest gestelde) vragen en antwoorden opgesteld. Voor een uitgebreide toelichting verwijzen wij u naar de informatie op de site van FCB en de kennisbank van cao en juridische zaken op de site van Sociaal Werk Nederland. Hier is ook informatie te vinden over de [fiscale gevolgen](#) van keuzes met het Loopbaanbudget en het Individueel Keuzebudget. Dit document is vernieuwd met ingang van de nieuwe cao 2016-2017. Er zijn wijzigingen aangebracht in de percentages en in de doelgroep.

Loopbaanbudget (LBB)

Voor wie is het LBB?

Hebben alle werknemers in mijn organisatie recht op het loopbaanbedrag?

Nee, niet alle werknemers hebben recht op het loopbaanbedrag. In artikel 3.3 onder B van de cao zijn uitgezonderd: leerling-werknemers en werknemers in I/D banen en in garantiebannen. Let op:

Tot 1 april 2016 hadden werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1954 en die op of voor 1 mei 2007 bij de werkgever in dienst zijn en zijn gebleven geen recht op het loopbaanbedrag. Vanaf 1 april 2016 heeft deze groep werknemers eveneens recht op het loopbaanbedrag.

Heeft de werknemer die geen loopbaanbedrag opbouwt wel recht op de vitaliteitsuren?

Ja, een werknemer die wordt uitgezonderd van de opbouw van het loopbaanbedrag, bouwt wel net als de andere werknemers, vitaliteitsuren op (zie artikel 3.3 onder I van de cao). Het aantal vitaliteitsuren is gekoppeld aan de leeftijd.

Als een werknemer een tijdelijk contract heeft, hoe moet hij dan zijn keuze maken? En moet hij bij contractverlenging opnieuw een keuze maken?

De werknemer met een tijdelijk dienstverband bouwt ook het loopbaanbedrag op (en vitaliteitsuren). Ook hier geldt immers dat het belangrijk is dat de werknemer investeert in diens duurzame inzetbaarheid. Voor deze werknemer is het echter geen optie om afspraken te maken over de aanwending van het budget op langere termijn. Een oplossing is in dat geval dat werkgever en werknemer afspraken maken over de inzet van het budget voor duurzame inzetbaarheid op kortere termijn, bijvoorbeeld voor maximaal de duur van het tijdelijke dienstverband. Wanneer het contract weer tijdelijk verlengd wordt, kan de werknemer opnieuw een keuze (voor de korte termijn) maken.



Hoe werkt de opbouw van het loopbaanbedrag bij een medewerker met een nulurencontract?

Ook de nulurencontractant bouwt het loopbaanbedrag op. Wel is het zo dat deze werknemer een fluctuerende arbeidsomvang heeft. Aangezien het loopbaanbedrag wordt opgebouwd op grond van het feitelijk verdiende maandsalaris, is de omvang van het budget niet op voorhand precies te berekenen.

Inzet/Aanwending van het loopbaanbudget

Een van onze werknemers wil het loopbaanbudget (bedrag /+ vitaliteitsuren) besteden aan een loopbaanadviestraject, cursus, vakliteratuur, etc. Mag dit?

Indien werkgever en werknemer het erover eens zijn dat dit bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van deze individuele medewerker dan is dit een goed voorbeeld van de inzet van het loopbaanbudget. Dit bestedingsdoel kan zelfs onder voorwaarden als gerichte vrijstelling op een fiscaal vriendelijke wijze worden uitgekeerd. Zie de notitie [Gevolgen van gemaakte/te maken keuzes met IKB en/of LBB](#).

Is een abonnement op de sportschool, roze Gucci-tas, cursus Italiaans, zangcursus, of yoga een doel waarvoor het loopbaanbudget (bedrag of bedrag /+ vitaliteitsuren) kan worden ingezet?

Indien de werkgever en de werknemer het erover eens zijn dat het gekozen doel bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van deze individuele werknemer dan is dit een goed voorbeeld van de aanwending van het loopbaanbudget. Voor deze aanwending geldt wel dat er volgens de fiscale regels er in beginsel geen fiscale vrijstelling is en dus onder inhouding van loonheffingen gedaan dient te worden (kan onder voorwaarden anders zijn, zie voor de specifieke regels over de gerichte vrijstelling de [informatie van de belastingdienst](#) en de eerder genoemde notitie hierover).

Eén van onze werknemers wil zijn loopbaanbudget gebruiken om een rijbewijs(B) te halen waardoor hij voor meer taken inzetbaar wordt en meer loopbaanperspectief ontwikkelt.

Indien de werkgever en de werknemer het erover eens zijn dat het rijbewijs bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van deze medewerker, dan is dit een goed voorbeeld voor aanwending van het LBB. Voor deze aanwending geldt wel: er is waarschijnlijk geen fiscale vrijstelling van toepassing. De vergoeding moet dus onder inhouding van loonheffingen worden uitbetaald. Dit kan anders zijn wanneer het halen van het rijbewijs is gericht op het vervullen van de huidige functie of een beroep in de toekomst (dan kan een gerichte vrijstelling van toepassing zijn).

Een werknemer wil het LBB inzetten voor extra vrije dagen. Mag dit?

Als werkgever en werknemer het erover eens zijn dat extra verlof bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de individuele werknemer, dan kan het LBB hiervoor worden ingezet. Als de werkgever het niet eens is met de inzet van het LBB voor verlof, dan is het zinvol hierover met de werknemer het gesprek aan te gaan. Redelijkerwijs mag de werkgever van de werknemer verlangen dat de werknemer uitlegt in hoeverre extra verlof bijdraagt aan zijn duurzame inzetbaarheid en dat er dus een bewuste keuze wordt gemaakt (er is geen gerichte vrijstelling van toepassing).



Fiscale gevolgen en mogelijkheden

Wat gebeurt er als de werkgever de vergoeding heeft toegekend met fiscaal voordeel (bijvoorbeeld gerichte vrijstelling) en de Belastingdienst beoordeelt de argumentatie later als onvoldoende/niet terecht. Ondervinden werkgever en werknemer dan een extra nadeel?

De Belastingdienst zal een navordering en een boete opleggen. De Belastingdienst klopt hiervoor bij de werkgever aan. Verhaal op de werknemer is op zichzelf wel mogelijk maar blijkt in de praktijk lastig. NB Om zekerheid vooraf te verkrijgen kan de belastingdienst hierover worden geconsulteerd.

Mag de werkgever het loopbaanbudget bij een fiscaal gerichte vrijstelling netto naar de medewerker overmaken? Moet hiervoor ook enig bewijs worden geleverd?

Ja, dat mag. Wij raden aan om de factuur in uw eigen administratie op te nemen (als bewijs richting Belastingdienst). Hiervoor dient als uitgangspunt het bedrag inclusief btw te worden gehanteerd. De Belastingdienst zal op specifieke onderdelen monitoren in organisaties of de afspraken over het loopbaanbudget werkelijk toezien op duurzame inzetbaarheid.

Moet altijd het model van Bijlage 12 cao worden gebruikt om de afspraken in vast te leggen (het plan) en te verantwoorden (de aanwending) of mag hiervoor een eigen formulier worden opgesteld?

De in de cao opgenomen bijlage is een voorbeeld dat gebruikt kan worden maar het moet niet. Het formulier kan desgewenst naar eigen smaak worden aangepast. Wel is het zo dat het formulier in (bijlage 12) is gecheckt bij de Belastingdienst. Indien u dit formulier gebruikt, dan weet u dat dit voldoet aan de fiscale eisen.

Mag de werkgever een maximum stellen aan een aanwending van het LBB die niet onder een gerichte vrijstelling valt (in verband met werkgeverslasten)?

Nee, dit is niet mogelijk. De gedachte achter het LBB is de bevordering van de individuele duurzame inzetbaarheid van de werknemer en niet of het gekozen doel wel of niet onder een gerichte vrijstelling valt. Indien de werknemer voor een doel kiest waarop een gerichte vrijstelling van toepassing is, dan kan dit voor de werkgever voordeliger zijn maar dit zou niet de doorslag moeten geven. Of het gekozen doel bijdraagt aan de individuele inzetbaarheid van de werknemer, daar gaat het in eerste instantie om en een fiscaal voordeel kan dan 'mooi meegenomen' zijn. Omdat het gekozen doel moet bijdragen aan de individuele inzetbaarheid heeft de werkgever wel de mogelijkheid om hierop enigszins te sturen. Bijvoorbeeld door een doel waarvoor een gerichte vrijstelling geldt aantrekkelijker maken door een bijdrage vanuit werkgever te leveren.



Wie bepaalt?

Mag de werkgever de werknemer dwingen om het loopbaanbudget in te zetten voor (collectieve) scholing?

Nee, dwingen mag de werkgever de werknemer niet. Het uitgangspunt is dat in overleg tussen werkgever en werknemer de inzet van het LBB wordt bepaald. Een mogelijkheid voor de werkgever is wel om een bepaalde optie aantrekkelijker te maken voor de werknemer, bijvoorbeeld door aan te bieden om een deel van de kosten voor zijn rekening te nemen.

Sociaal Werk Nederland

hoort ook van meerdere leden dat werknemers ervoor kiezen om hun loopbaanbudget samen te voegen om gezamenlijke scholing te volgen. Om erachter te komen wat andere organisaties doen, ervaringen te delen, elkaar tips te geven, etc. kan ook gebruik worden gemaakt van het platform op de website van Sociaal Werk Nederland

Ik kom er niet echt uit samen met mijn werknemer, wat nu?

Wanneer werkgever en werknemer niet tot overeenstemming kunnen komen over het gekozen doel van de werknemer is het van belang hierover nogmaals op een constructieve manier in gesprek te gaan. Het uitgangspunt is dat de werkgever het gekozen doel honoreert tenzij de werkgever er echt niet van overtuigd is dat het gekozen doel bijdraagt aan de individuele duurzame inzetbaarheid of als het idee is dat de werknemer eigenlijk geen bewuste keuze heeft gemaakt. Het advies in dat geval luidt om gezamenlijk het gesprek weer op te pakken en te bekijken of er wellicht een ander doel is waarover werkgever en werknemer het wel eens kunnen worden.

Voor en na financieren

Hoe moet werkgever omgaan met de kosten voor een opleiding uit het loopbaanbudget die hoger zijn dan het opgebouwde saldo op dat moment?

Deze wijze van voorfinanciering is lastig maar niet onmogelijk. Immers, het LBB geeft de werknemer pas rechten nadat over het gebruik daarvan afspraken zijn gemaakt. De medewerker kan niet op voorhand over toekomstig LBB beschikken. Door al in een eerder jaar over het LBB te beschikken, ontstaat direct belastbaar loon. Het inzetten van het LBB als wijze van middel voor voorfinanciering is daarom niet voor de hand liggend. Een aanwending waarvan mag worden verwacht dat die niet door de Belastingdienst zal worden bestreden, is wanneer voorfinanciering plaatsvindt voor studiekosten die als eindheffingsbestanddeel onder de toepassing van de fiscaal gerichte vrijstelling vallen. Het is raadzaam om dan wel vast te leggen dat de medewerker jaarlijks afstand doet van een eventueel in het volgende jaar beschikbaar LBB.

Werknemer heeft voor de invoering van het LBB een opleiding gevolgd. Kan deze opleiding alsnog worden gefinancierd uit het loopbaanbudget?

Ja, dit is in principe wel mogelijk. Echter, er kan dan geen sprake zijn van een fiscaal gerichte vrijstelling



en er is dus sprake van een belastbare uitbetaling. Hierdoor zal het in veel gevallen niet interessant zijn om hiervoor te kiezen.

Niet besteed Loopbaanbudget

De werknemer treedt uit dienst. Worden de vitaliteitsuren uitbetaald? Geldt dit ook voor het loopbaanbedrag dat is ingezet voor verlof?

Het uitgangspunt van het LBB is dat de vitaliteitsuren en het (deel van het) loopbaanbedrag dat is ingezet voor verlof ook daadwerkelijk worden opgenomen in het kader van duurzame inzetbaarheid. Wij adviseren daarom voorafgaand aan de uitdiensttreding in gesprek te gaan met de werknemer en afspraken te maken om het verlof eerder op te nemen dan aanvankelijk was afgesproken. Als het voor de werknemer niet mogelijk is om het verlof op te nemen, kunt u de uren uitbetalen bij uitdiensttreding.

De werknemer treedt uit dienst en treedt vervolgens in dienst bij een andere organisatie die onder de werkingssfeer van de cao W&MD valt. Moet de nieuwe werkgever het loopbaanbedrag overnemen?

Zie hiervoor artikel 3.3 onder R van de cao bij bijzondere situaties. Hier staat het volgende: *De werkgever stelt de werknemer die uit dienst treedt in de gelegenheid het loopbaanbedrag voor het einde dienstverband aan te wenden voor zijn inzetbaarheid. Als de werknemer het loopbaanbedrag niet aanwendt, dan blijft het loopbaanbedrag bij de werkgever. Tenzij de werknemer bij een andere werkgever onder de werkingssfeer van deze cao in dienst treedt en er afspraken zijn gemaakt over voortzetting bij de nieuwe werkgever.*

De wederzijdse investering stopt niet bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het heeft de voorkeur dat de investering in duurzame inzetbaarheid bij de nieuwe werkgever wordt voortgezet. Wij adviseren om hier praktisch mee om te gaan. Wij raden werkgevers (nieuw en oud) aan hierover met elkaar in contact te treden en afspraken te maken over het overmaken van het LBB van de oude naar de nieuwe werkgever. Het is goed om hierbij te bedenken dat het loopbaanbedrag weliswaar niet ter vrije beschikking van de werknemer is (daarom 'reserveert' de werkgever het opgebouwde/op te bouwen bedrag) maar wel bedoeld is om de inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen.

Wie bewaakt (werknemer of werkgever) de aanwending van het loopbaanbudget om te voorkomen dat (een gedeelte van) het LBB vervalst?

Wij adviseren werkgevers en werknemers gezamenlijk hiervoor de verantwoordelijkheid te nemen en samen tijdig (elk jaar) het gesprek aan te gaan en te bekijken waarvoor het LBB kan worden ingezet zodat het niet (gedeeltelijk) vervalst. Wij adviseren werkgevers wel om werknemers te informeren over de voorwaarden die met het LBB samenhangen, zoals de vervaltermijn bij niet tijdige aanwending, zodat hierover op een later moment geen discussie ontstaat.



Geldt de verplichting om ieder jaar opnieuw een plan voor het loopbaanbudget te maken?

Ja, er moet jaarlijks een gesprek plaatsvinden tussen werkgever en werknemer over de afspraken die zij maken voor de aanwending van het budget. Het doel van de aanwending voor duurzame inzetbaarheid moet voldoende bepaalbaar en duidelijk schriftelijk worden vastgelegd en bewaard voor de Belastingdienst. Het kan wel zijn dat in de loop der tijd steeds concreter op papier wordt gezet waarvoor het LBB in de toekomst wordt aangewend.

Vindt er na 60 maanden nog opbouw van het loopbaanbudget plaats?

Ja, de opbouw gaat door, in zoverre dat in maand 61 het opgebouwde deel uit de 1^e (dus oudste) maand komt te vervallen indien dit deel niet is aangewend/besteed.

Individueel Keuzebudget (IKB)

De onderdelen van het IKB

Kan de 10 euro tegemoetkoming ziektekostenverzekering buiten het Individueel Keuzebudget blijven?

Nee, dit is niet mogelijk. De tegemoetkoming ziektekostenverzekering van 10 euro valt volgens de cao in het Individueel Keuzebudget en staat hiermee ter vrije inzet van de werknemer. Indien de werknemer er voor kiest om dit bedrag daadwerkelijk aan te wenden voor de ziektekostenverzekering, dan staat het de werkgever vrij om dit volgens de Werkkostenregeling in de vrije ruimte te laten vallen. Hierdoor kan de 10 euro netto aan de werknemer worden uitgekeerd. Dit is ook een voordeel van de werknemer.

Wij zijn een peuterspeelzaal en zijn gebonden aan de verplichte sluitingsweken. Het bovenwettelijk verlof wordt hier altijd voor ingezet. Mogen we dat nog steeds doen na de invoering van het IKB?

Voor de peuterspeelzalen is het uitgangspunt opgenomen in artikel 4.4 onder D van de cao. Hierin is vermeld dat indien voorheen al in 2015 wegens bedrijfsorganisatorische omstandigheden voor een groep werknemers de opname van bovenwettelijk verlof collectief is geregeld, dit ongewijzigd blijft. Deze bepaling is bestemd voor organisaties, zoals peuterspeelzalen, die gebonden zijn aan de verplichte sluitingsweken.

Keuzes IKB/Fiscale gevolgen

Wat zijn de consequenties van de saldering woon-werkverkeer als de werknemer maandelijks kiest voor uitbetaling van zijn IKB?

De werknemer die gebruik wil maken van de ruilregeling/salderingsregeling 'extra vergoeding reiskosten' moet het verwachte ruilbedrag reserveren voor de ruilmaand. Meestal zal dit in december zijn, als duidelijk is wat de gemaakte reiskosten aan het einde van het kalenderjaar zijn. In dat geval kan de ruil op de gebruikelijke wijze plaatsvinden. In plaats van de eindejaarsuitkering geldt als bron dan 'IKB'.



Moet het moment van aankopen van verlof uit het IKB gelijk zijn aan het genietingsmoment?

Nee, er kan worden afgesproken dat verlof wordt aangekocht en wordt meegenomen naar volgend jaar (zie artikel 4.4 onder E van de cao). Hierbij is wel de kanttekening dat eenmaal gekocht verlof daadwerkelijk moet worden ingezet als verlof en het niet mogelijk is om in een volgend kalender jaar weer uit te laten betalen (zie artikel 4.4 onder F van de cao). De enige uitzondering hierop is indien de werknemer uit dienst treedt voordat het verlof is opgenomen. In dat geval wordt het verlof uitbetaald bij einde dienstverband.

Is het beter om het vakantiegeld maandelijks te laten betalen of in één keer in verband met het bijzonder tarief?

Een eenmalige betaling (vakantiegeld in een keer laten uitbetalen) wordt belast volgens de zogenoemde tabel bijzondere beloningen. Als gevolg van deze tabel kan soms te veel en soms te weinig belasting betaald worden. Dit wordt gecorrigeerd na afloop van het jaar, als er aangifte inkomstenbelasting wordt gedaan.

Is het mogelijk om de uitbetaling van (een deel van) het IKB te verschuiven naar een volgend kalenderjaar?

Fiscaal is dit niet mogelijk. Dit heeft te maken met het zogenoemde genietingsmoment. Dat is het moment waarop werknemer recht heeft op de betaling. Bij het IKB is dat *uiterlijk* in december van het lopende kalenderjaar. Op dat moment moet er dus fiscaal worden afgerekend.

Bestaat het fietsplan nog?

Met de invoering van de werkkostenregeling is het 'oude' fietsplan vervallen. Het vergoeden van een fiets is op grond van de werkkostenregeling nog wel mogelijk, als de werkgever het bedrag toewijst aan de vrije ruimte. De kosten vallen (factuurbedrag inclusief btw) in de vrije ruimte van 1,2% (boven de 1,2% geldt een eindheffing van 80%). Het doet er niet toe of de fiets door de werknemer wordt gebruikt voor woon-werkverkeer. Ook is het niet meer van belang of de werknemers de afgelopen 3 jaar al een fiets hebben gekregen. De werkgever kan eventueel een duurdere (elektrische) fiets met een elektrische scooter vergoeden of verstrekken zonder aanvullende eisen. Wel geldt de gebruikelijkheidstoets¹. Binnen de werkkostenregeling heeft de werkgever niet meer te maken met de normen van de oude regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen voor de aanschafprijs (€ 749 per fiets) en voor vergoedingen die direct met de fiets samenhangen (€ 82 per kalenderjaar).

¹ De gebruikelijkheidstoets houdt in dat de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen die u aanwijst als eindheffingsloon, niet meer dan 30% mogen afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Het bedrag dat boven de 30%-grens uitkomt, is loon van de werknemer

De gebruikelijkheidstoets is voor bijzondere situaties. De Belastingdienst gaat ervan uit dat een vergoeding, verstrekking of terbeschikkingstelling van maximaal € 2.400 per persoon per jaar in ieder geval gebruikelijk is. Als de Belastingdienst vindt dat de vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen ongebruikelijk zijn, moeten de Belastingdienst dat aantonen.



Verlof

Stel een werknemer heeft vanuit het IKB uren gekocht om verlof op te nemen over bijvoorbeeld 2 jaar en de werknemer gaat eerder uit dienst. Wat nu met deze gekochte uren?

De hoofdregel is dat gekocht verlof niet weer mag worden verkocht (artikel 4.4 onder F van de cao). Indien de werknemer echter uit dienst gaat en niet alsnog het verlof opneemt/kan opnemen, dan worden de uren aan de werknemer uitbetaald.

Vindt er afronding van de (gekochte) verlofuren plaats?

In de huidige cao is niet vermeld dat er dient te worden afgerond, maar het is waarschijnlijk ook niet relevant. Immers, een werknemer zal meestal aangeven hoeveel verlof hij wil kopen uit het IKB en dat zal meestal om 'hele' uren gaan. Mocht een werknemer een concreet bedrag van het IKB willen besteden aan verlof, dan is het zinvol om te berekenen voor welk bedrag 'hele' uren kunnen worden gekocht.

Mag een werknemer het volledige IKB omzetten in verlof?

Ja, dit is in principe toegestaan. Uitgangspunt is dat de werknemer het IKB zelf kan samenstellen, waardoor het sparen van bovenwettelijk verlof op basis van de cao niet beperkt is. Er is een aantal aandachtspunten:

- Het sparen en opnemen van het verlof moet wel in overleg met de werkgever gebeuren (artikel 4.4 onder E en G van de cao).
- De werknemer moet er op bedacht zijn dat als hij meer dan 10% van zijn overeengekomen arbeidsduur inzet voor verlof, de pensioengrondslag lager wordt. Zie ook de eerder genoemde notitie over gevolgen van gemaakte keuzes IKB.
- Een maximum van 50x de gemiddelde arbeidsduur per week mag gespaard worden zonder dat dit fiscale gevolgen heeft. Bedraagt een verloftegoed (inclusief wettelijk en bovenwettelijk verlof) aan het einde van het jaar meer dan 50x de arbeidsduur, dan moet over de geldwaarde van het meerdere aantal dagen loonheffing betaald worden.

Een werknemer wil een deel van zijn IKB omzetten in verlof om eerder met pensioen te gaan? Kan dit?

In de cao is opgenomen dat het IKB kan worden ingezet voor het kopen van verlof (ook om te sparen voor een volgend kalenderjaar, zie artikel 4.4 onder E van de cao). Als de werknemer dit wil, gaat hij (tijdig) in overleg met werkgever over de beoogde opname van dit verlof. Dit is onder meer van belang omdat de werkgever de mogelijkheid moet hebben de bedrijfsvoering op de opname van het verlof te kunnen afstemmen.

De werknemer kan er voor kiezen om verlof te sparen (Belastingdienst noemt dit: verlofstuwmeer), bijvoorbeeld om voorafgaand aan zijn pensioendatum (deels dan wel geheel) verlof te kunnen opnemen. In de cao zijn hierover geen voorschriften opgenomen. De belastingdienst heeft echter wel strikte regels gesteld ten aanzien van deze verlofopname. Deze regels zijn er om te voorkómen dat werknemers verlof sparen om op te nemen voorafgaand aan het pensioen. De belastingdienst ziet het sparen van het verlof



en het opnemen van het verlof voorafgaand aan het pensioen in beginsel als een Regeling voor Vervroegd Uittreden. Dit brengt mee dat de waarde van het verlof als RVU wordt beschouwd en wordt belast met een eindheffing ten laste van de werkgever van 52%.

Echter, als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan, wordt het opnemen van verlof uit een verlofstuwmeer voorafgaand aan pensionering niet als een RVU gezien. Dan moet voldaan zijn aan de volgende voorwaarden:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken.
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen;
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof voorafgaande aan pensioen moet opnemen. De werknemer kan dit verlof vrij aanwenden en kan desgewenst besluiten het verlof op te nemen voorafgaande aan pensioen.

Samenvattend:

Werknemers kunnen alle vormen van verlof (of extra uren) opsparen tot maximaal de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken. (NB Bij een voltijds dienstbetrekking betekent dit een maximum van 250 dagen (1800 uur) verlof volgens de belastingdienst). De werknemer kan dit verlof vrij aanwenden en besluiten het op te nemen voorafgaande aan het pensioen. Het moment van opname moet volgens de belastingdienst weliswaar in verband met de planning met de werkgever worden afgestemd, maar werkgever mag niet als voorwaarde stellen dat alleen nog opname voorafgaande aan het pensioen mogelijk is.

NB Bovenstaande geldt ook voor de uren uit het seniorenverlof en de vitaliteitsuren die de werknemer op grond van duurzame inzetbaarheid als verlof wenst op te nemen (bijlage 5 van de cao en onderdeel van het LBB, zie artikel 3.3 onder I en de cao).

NB Het standpunt van de Belastingdienst met betrekking tot een maximale opname van 50% van de gemiddelde arbeidsduur is niet van toepassing. Dit ziet namelijk op de situatie dat er in een cao een seniorenregeling is opgenomen waarbij gedeeltelijk gewerkt wordt en gedeeltelijk verlof wordt opgenomen. Dit is niet vergelijkbaar met het seniorenverlof zoals dat in de cao is opgenomen (bijlage 5 van de cao).

Voor meer informatie en concrete beantwoording van vragen raden wij onze leden aan hierover contact op te nemen met de eigen belastinginspecteur.



Diversen

Wat moet ik als werkgever invullen op een werkgeversverklaring voor de verstrekking van een hypotheek?

Vanuit de cao is vereist dat de onderdelen in formele zin nog blijven bestaan en apart door de werkgever worden geadministreerd.

Wij adviseren onze leden op dit moment om de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag te vermelden op de werkgeversverklaring aangezien deze onderdelen nog gewoon bestaan in het individueel

Keuzebudget. U kunt op de werkgeversverklaring eventueel verwijzen naar het IKB op de salarisstroom.

NB Het is van belang dat de werknemer zich er van bewust is dat indien de eindejaarsuitkering en vakantietoeslag meegerekend worden voor het hypotheekbedrag, het omzetten van het IKB in verlof een negatieve invloed heeft op het besteedbaar inkomen. Dit is in principe de verantwoordelijkheid van de werknemer.

Hoe verhoudt het IKB zich met een eventueel beslag op het loon van de werknemer? Het loonbeslag ligt op hetgeen in het exploit van beslaglegging is beschreven. In de praktijk betekent dat dat het beslag geldt ten aanzien van alle (loon)vorderingen van de werknemer op de werkgever die ten tijde van het beslag bestaan of die ten tijde van het beslag voortvloeien uit een bestaande rechtsverhouding. Het loonbeslag strekt zich uit over het hele IKB en dus ook over het onderdeel dat voorheen bovenwettelijk verlof was.

Hoe werkt de opbouw van het IKB bij een medewerker met een nulurencontract? Ook de nulurencontractant heeft recht op het IKB. De opbouw vindt plaats over het daadwerkelijk aantal gewerkte uren. Voor een werknemer met een oproepcontract en een fluctuerende arbeidsomvang wordt aldus pas op een later moment duidelijk wat het budget is, aangezien dit wordt opgebouwd op basis van het fluctuerende feitelijk verdiende maandsalaris.