

Handreiking

Levensfasebudget

In de cao Kinderopvang 2020-2021 is een nieuwe regeling geïntroduceerd: het levensfasebudget. Deze regeling is vastgelegd in artikel 7.4 van de cao. Medewerkers mogen jaarlijks hun verlofbudget (bovenwettelijk verlof) toevoegen aan het levensfasebudget. Daarnaast mag een medewerker extra gewerkte uren of plus uren toevoegen aan het levensfasebudget. Dit kan tot een maximum van twee keer de arbeidsduur per week (bij een fulltime arbeidsduur dus 72 uur). Per jaar kan in totaal maximaal 138 uur (66 uur + 72 uur) worden toegevoegd.

De medewerker kan dit gespaarde levensfasebudget opnemen tijdens een periode van onbetaald verlof zoals: ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof voor mantelzorg, wekelijks of tijdelijk minder werken om de werkbelasting te verminderen, sabbatical leave of voorafgaand aan pensioen.

Hoe geef je als werkgever uitvoering aan het levensfasebudget? Om werkgevers hierbij op weg te helpen, is deze handreiking ontwikkeld. Het is een dynamisch document. Enkele uitvoeringsvraagstukken worden ondertussen met de vakbonden, PFZW en de Belastingdienst overlegd. Zodra er nieuwe informatie is, wordt de handreiking aangevuld.

Heb je aanvullingen op of zie je verbeterpunten in de handreiking? Laat het ons weten. Samen komen we verder.





Pilot cao VVT en PFZW/PGGM

Voor de inrichting van het levensfasebudget hebben cao-partijen afgesproken om de gesprekken die cao-partijen bij de cao VVT voeren met PFZW/PGGM over het inrichten van een fonds waar een verlofbudget kan worden ondergebracht, te volgen. Uit de gesprekken is gebleken dat het vormgeven en onderbrengen van een fonds bij PFZW/PGGM erg lastig blijkt te zijn. Hier is dus (in ieder geval op korte termijn) geen resultaat van te verwachten.

En als er meer duidelijk is, moeten cao-partijen kinderopvang nog bespreken of zij dit ook aantrekkelijk en toepasbaar vinden voor de kinderopvang en zo ja, welke mogelijkheden er zijn om hierbij aan te sluiten. Wij adviseren de uitkomst van deze gesprekken niet af te wachten en deze regeling in jouw organisatie zelfstandig te implementeren.

Veelgestelde vragen

1. Wanneer en hoe kan de medewerker het levensfasebudget vullen?

In de cao staat dat de medewerker jaarlijks aan het eind van het kalenderjaar doorgeeft hoeveel uren ze wil sparen. De medewerker kan ieder jaar opnieuw een keuze maken ten aanzien van sparen in het levensfasebudget. Let op! Als de medewerker geen keuze maakt, wordt het bovenwettelijk verlofbudget uitbetaald (zie artikel 7.3 lid 5).

Je kunt de medewerkers ieder jaar informeren over de mogelijkheid en het moment van sparen. Je kunt ook het initiatief bij de medewerker laten liggen. Kies hierbij wat past bij de organisatie en de communicatie middelen die je hebt.

Als je in jouw organisaties niet werkt met een JUS, is het mogelijk ingewikkeld om één keuze moment te hebben aan het eind van het jaar voor het sparen

van plus uren. De plus uren zijn dan gedurende het jaar al uitbetaald. Overweeg om medewerkers ook gedurende het jaar mogelijkheid te bieden om aan te geven dat ze plus uren willen sparen.

Als je meer zicht wilt op hoeveel medewerkers willen sparen en waarom, kun je het onderwerp levensfasebudget bespreken tijdens de jaarlijkse gesprekscyclus.

2. Hoe verhoudt het levensfasebudget zich tot het verlofbudget?

Het verlofbudget blijft bestaan naast het levensfasebudget. In artikel 7.3 zijn de afspraken over het verlofbudget (bovenwettelijk verlof) vastgelegd. Het belangrijkste verschil tussen sparen van het verlofbudget en het levensfasebudget is de verjaringstermijn. De medewerker kan het verlofbudget sparen door uren mee te nemen naar het volgende kalenderjaar. Maar deze uren vervallen na 5 jaar. Als de medewerker uren

toevoegt aan het levensfasebudget vervallen deze uren niet.

Sparen van verlof in het verlofbudget kan voor de medewerker aantrekkelijker zijn omdat de gespaarde verlofbudget uren worden uitbetaald tegen op het moment van opname geldende uursalaris. Terwijl het salaris over de ingelegde uren in het levensfasebudget niet geïndexeerd wordt.

3. Sparen in geld of tijd?

In de cao is bepaald dat de gespaarde uren worden omgezet in geld tegen het op 31 december van dat jaar geldende uursalaris. Het uursalaris is het "kale" salaris. Dus zonder toeslagen en eindejaarsuitkering (zie artikel 1.1 sub j van de cao). De bedoeling van de afspraak in de cao is dat de medewerker met dit spaarpotje uren koopt als ze verlof wil opnemen tegen het dan geldende uursalaris en dat het bedrag in

het levensfasebudget een bruto bedrag is dat niet geïndexeerd wordt.

Er is overleg geweest met de Belastingdienst om te voorkomen dat het levensfasebudget gezien wordt als een tijdspaarfonds (zie punt 12, meer informatie van de belastingdienst: [Verduidelijking verloonde uren 2021](#)).

De Belastingdienst heeft bevestigd dat er geen belaste aanspraak ontstaat op het moment dat een vrijgestelde aanspraak op verlof wordt omgezet in levensfasebudget. En dat de pseudo eindheffing niet van toepassing is omdat niet uitsluitend wordt gespaard voor opname voorafgaand aan pensioen. De uitspraak van de Belastingdienst kun je in het nieuwsbericht vinden.

Door levensfasebudget verlofuren aan te merken als een potje verlofuren tegen een vastgesteld uurloon kan worden aangesloten bij de fiscale regels die gelden voor verlof. Aanspraken op vakantie- en compensatieverlof zijn vrijgesteld van loonheffing als zij aan het einde van het kalenderjaar recht geven op een aantal verlofuren van maximaal het totaal van het aantal werkuren in de voorafgaande 50 weken. Per 1-1-2021 wordt dit maximum verhoogd naar 100 weken (Wet op de loonbelasting artikel 11, 1^e lid, onderdeel r, onder 1^o). Het feit dat dit uren zijn tegen een afwijkend uurloon (het uurloon op het moment van sparen) vormt geen bezwaar voor de belastingdienst.

Het op deze manier vormgeven van het levensfasebudget komt niet overeen met de afspraak in de cao. Er zal overleg plaatsvinden met de vakbonden over hoe de afspraak in de cao in lijn kan worden gebracht met fiscale wet- en regelgeving.

4. Opnemen in tijd of geld?

De medewerker neemt het levensfasebudget op in de vorm van verlof en dus in de vorm van tijd. Dit betekent:

- Tijdens de opname van het levensfasebudgetverlof betaalt de werkgever de opgenomen uren uit tegen het uurloon zoals dat gold op het moment van sparen. De medewerker bouwt over dit salaris vakantietoeslag en eindejaarsuitkering op.
- Over dit salaris moet pensioenpremie worden afgedragen. Verlofuren zijn immers onderdeel in de bepaling van de premiegrondslag.
- Tijdens de verlofopname bouwt de medewerker ook verlofuren op over de betaalde uren.

In overleg met PFZW wordt gekeken naar de kaders en mogelijkheden voor vrijwillige voortzetting bij het inzetten

van verlofuren en de bijbehorende consequentie van een inkomensdaling (agv het lagere uurloon).

5. Hoeveel uren mag de medewerker maximaal sparen?

Op dit moment is het aantal uren dat de medewerker maximaal kan sparen beperkt (door wet- en regelgeving) tot vijftig weken. Spaart een werknemer meer dan vijftig verlofweken, dan moet de werkgever het meerdere tot het loon rekenen. Dit maximum wordt per 1 januari 2021 verhoogd naar honderd weken. **Als werkgever moet je dit maximum bewaken. Ook het verlofsaldo van het lopende kalenderjaar en eerdere jaren tellen mee. De uren op de verlofkaart moeten dus opgeteld worden bij de uren in het levensfasebudget. Wij zullen voorstellen om in de cao op te nemen dat het levensfasebudget wordt gemaximeerd door de geldende wet- en regelgeving.**

Als de overeengekomen arbeidsduur verlaagd wordt, kan het maximum (bij een fulltime arbeidsduur dus 138 uur per jaar) worden overschreden. De werknemer zal dan voorafgaand aan de arbeidsduurvermindering uren opnemen uit het levensfasebudget tot het nieuwe maximum aantal te sparen uren (op basis van de gewenste lagere arbeidsduur) bereikt is.

- 6. Hoe lang mag het tegoed in het levensfasebudget blijven staan?** De wettelijke verjaringstermijn voor bovenwettelijk verlof is vijf jaar. Dit geldt niet voor het levensfasebudget. Zie ook vraag 2. In de cao is dit niet expliciet benoemd maar dit is wel de bedoeling geweest van cao-partijen. De tekst in de cao zal hierop aangepast worden.

Als werkgever kun je hier meer zicht op krijgen door met medewerkers in gesprek te gaan over hun

bestedingsdoelen. Bespreek de wensen van de medewerker ten aanzien van de balans werk en vrije tijd tijdens het jaargesprek en bekijk samen welke mogelijkheden het verlofbudget biedt om bij te dragen aan het realiseren van deze wensen.

vakantietoeslag betaald worden maar hoeft geen pensioenpremie afgedragen te worden.

Let op! Het is wel verstandig om daarbij te bewaken dat het aantal verloonde uren in het betreffende fiscale jaar niet met meer dan 30% toeneemt door de uitbetaling. De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) bepaalt namelijk dat als in een kalenderjaar 30% meer uren verloond zijn dan in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd, over alle in dat jaar verloonde uren het hoge SV-tarief moet worden afgedragen. (NB: vanwege Covid-19 is de invoering van dit onderdeel van de WAB uitgesteld en geldt dit nog niet in 2020 en 2021).

7. Wat gebeurt er met het levensfasebudget bij einde dienstverband?

Het is niet mogelijk om het levensfase budget over te dragen aan een nieuwe werkgever. De medewerker zal het levensfasebudget dus op moeten nemen voorafgaand aan het einde van het dienstverband. Eventueel stelt zij de datum einde dienstverband uit om dit mogelijk te maken.

Een resterend tegoed levensfasebudget kan ook in de eindafrekening uitbetaald worden. Over deze uitbetaalde uren moeten dan ook eindejaarsuitkering en

8. Wat gebeurt er met het levensfasebudget bij overlijden van de medewerker?

Bij overlijden wordt het levensfasebudget uitbetaald aan de

nabestaanden als onderdeel van de eindafrekening. Let op! Dit moet duidelijk herkenbaar zijn als salaris (vergelijkbaar met de uitbetaling van een resterend verlofsaldo) zodat het niet gezien kan worden als een uitkering bij overlijden.

9. Is het mogelijk om op verzoek van de medewerker het levensfasebudget uit te betalen?

Nee. In de cao is uitbetalen van het levensfasebudget niet genoemd als bestedingsdoel. De medewerker kan eenmaal gespaarde uren ook niet meer “terug ruilen” voor verlofbudget of plus uren. Medewerkers kunnen wel hun verlofbudget laten uitbetalen (zie artikel 7.3 lid 4). Dit kan in principe op ieder moment gedurende het jaar.

10. Kan een medewerker het levensfasebudget gebruiken om een lager salaris tijdens WAZO-verlof aan te vullen?

Nee. De medewerker kan het levensfasebudget inzetten voor zorgverlof maar daarmee wordt niet het zorgverlof in de WAZO bedoeld. De medewerker neemt het levensfasebudget op in uren tijdens een in overleg vastgestelde periode waarin zij geen recht heeft op een uitkering / salarisdoorbetaling. Het gaat dus om zorgverlof in situaties waarin de WAZO niet voorziet of onvoldoende mogelijkheden biedt voor de medewerker.

11. Stopt het levensfasebudgetverlof als de medewerker ziek / arbeidsongeschikt wordt tijdens de opname?

Nee, de medewerker heeft het levensfasebudgetverlof opgenomen conform de hierover met de werkgever gemaakte afspraken. Er is geen recht op loondoorbetaling tijdens ziekte omdat zij gedurende de afgesproken tijd niet de bedongen arbeid hoeft te verrichten.

Wij adviseren om in gesprek te gaan met de medewerker vanuit goed werkgeverschap (hardheidsclausule) als dit tot een schrijnende situatie leidt. Het staat je als werkgever ook vrij om hier (met instemming van de OR) zelf een ander beleid voor te ontwikkelen. Een voorbeeld hiervoor is het opnemen van een wachttijd van 4 weken; dus na 4 weken aaneengesloten ziekte / arbeidsongeschiktheid stopt het verlof en ontstaat recht op loondoorbetaling.

13. Valt een tegoed in het levensfasebudget onder een loonbeslag?

Als het levensfasebudget is uitgedrukt in uren (zie ook vraag 3) valt het niet onder een opgelegd loonbeslag.

14. Wat gebeurt er met het levensfasebudget bij een faillissement?

Het UWV zal het levensfasebudget vermoedelijk niet overnemen. Mogelijk kan een deel van het levensfasebudget wel worden overgenomen omdat het UWV een verlofsaldo met een maximum van het verlofrecht voor één kalenderjaar, wel overneemt. Wij zullen hierover navraag doen bij het UWV.

Heb je vragen, neem contact met ons op.
Bel 085-021 85 00 of mail info@bmko.nl

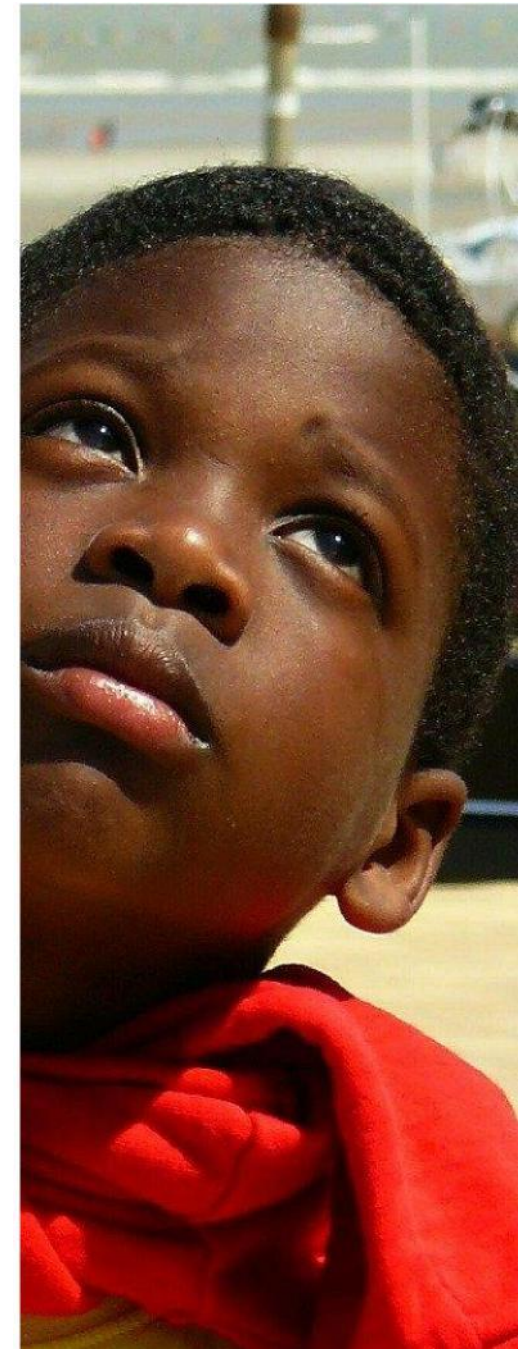
De Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK) is een jonge maar sterke organisatie.

Opgericht in april 2016 vanuit een gedeelde visie op kinderopvang, bestaat de BMK uit kinderopvangorganisaties die kinderopvang zien als een maatschappelijke opdracht, waarin het welzijn en de ontwikkeling van kinderen centraal staan.

De BMK wil dat kinderopvang een basisvoorziening wordt voor alle kinderen van nul tot en met twaalf jaar.

- ☐ 085-0218500
- ☐ Info@bmko.nl
- ☐ www.maatschappelijkekinderopvang.nl

Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht



12. Mag een medewerker ook levensfasebudget gebruiken voor een ander doel? Bijvoorbeeld demotie of studieverlof?

Nee. De opsomming van bestedingsdoelen in de cao is limitatief en de cao staat niet toe dat er van dit artikel wordt afgeweken. In de volgende cao-ronde zal voorgesteld worden aan de vakbonden om de hier genoemde bestedingsdoelen toe te voegen.