

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 en de extra verlofuren van haar seniorenverlof

De medewerker kan dit gespaarde levensfasebudget alleen opnemen voor: studieverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof voor mantelzorg, rouwverlof, 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.

De brochure is in augustus 2023 naar aanleiding van nieuwe afspraken in de cao geactualiseerd.

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.

Update 2023: het inrichten van een fonds voor het levensfasebudget blijkt niet haalbaar.

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 (zie lid 2 sub c). 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 (voor zover het meer bedraagt dan meegenomen mag worden naar een volgend jaar) 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 jaren 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 medewerker het einde van ieder kalenderjaar aan haar werkgever doorgeeft hoeveel uren ze wil sparen in haar levensfasebudget. Deze uren worden in tijd toegevoegd aan het levensfasebudget.

Het totale levensfasebudget dat de medewerker op 31 december 2022 in geld had, wordt teruggerekend naar tijd

op basis van het uurloon dat de medewerker op 31 december 2022 had. De inleg per 31 december 2023 wordt hieraan toegevoegd. Het totale levensfasebudget op 31 december 2023 blijft vijf jaar lang waardevast.

4. Wordt het levensfasebudget geïndexeerd?

Het levensfasebudget blijft vijf jaar lang waardevast. Dit geldt voor de periode 31 december 2023 tot en met 31 december 2028. Ieder uur dat in deze periode wordt ingelegd blijft ook bij opname uit het levensfasebudget een uur. Bij eventuele uitbetaling van het levensfasebudget is de waarde van een uur gelijk aan het uurloon van de medewerker op dat moment.

De gespaarde uren in het levensfasebudget verjaren niet.

5. 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 geldt op dat moment. Het levensfasebudget blijft vijf jaar lang waardevast. Dit geldt voor de periode 31 december 2023 tot en met 31 december 2028.

Ieder uur dat in deze periode wordt ingelegd blijft ook bij opname uit het levensfasebudget een uur. Bij eventuele uitbetaling van het levensfasebudget is de waarde van een uur gelijk aan het uurloon van de medewerker op dat moment.

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.

Cao-partijen praten tijdens de volgende cao-onderhandelingen verder over hoe om te gaan met het indexeren en administreren van het levensfasebudget over 5 jaar.

6. 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 100 weken. Spaart een werknemer meer dan 100 verlofweken, dan moet de werkgever het meerdere tot het loon rekenen. **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. Dat is nu terug te vinden in sub g van het artikel.

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 (zie sub h).

7. 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. Dat is inmiddels terug te vinden in sub d.

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.

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

Dat is terug te lezen in lid 3 sub f van artikel 7.4 van de cao. De medewerker kan haar levensfasebudget geheel of voor een deel opnemen, uitbetalen of overdragen naar haar nieuwe werkgever. Dat laatste kan alleen als de nieuwe werkgever onder de werkings sfeer van deze cao valt. Dit gaat in per 1 januari 2024. Wil de medewerker haar levensfasebudget meenemen naar de nieuwe werkgever? Dan maken de huidige en

de nieuwe werkgever afspraken over de wijze van overname van het levensfasebudget.

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

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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 Medezeggenschap) 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. 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. Studieverlof is wel als doel toegevoegd aan het artikel.

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

Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK)

☎ 085-0218500
✉ Info@bmko.nl
🌐 www.maatschappelijkekinderopvang.nl

Orteliuslaan 9
3528 BA Utrecht

Deze infosheet is in augustus 2023 geüpdatet.

14. 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.

15. 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.

