



Q&A over BalansBudget, LandingsBaan en pensioen na 45 jaar werken in Zorg en Welzijn

Versie 1 d.d. 25 augustus 2020

Inleiding

Om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen, zijn er in de CAO VVT 2019-2021 afspraken gemaakt voor de creatie van een BalansBudget, waarmee werknemers tijd kunnen sparen om tijdelijk minder of niet te werken. Met de introductie van de LandingsBaan krijgen werknemers de mogelijkheid om in aanloop naar hun pensioen minder te gaan werken. Daarnaast is een afspraak gemaakt dat werknemers die 45 jaar werkzaam zijn geweest in de sector zorg en welzijn mogen stoppen met werken. Momenteel worden deze afspraken in regelingen uitgewerkt door een werkgroep van ActiZ, Zorgthuisnl en vakbonden, met als doel om deze op te nemen in een nieuwe CAO VVT die op zijn vroegst per 1 september 2021 ingaat.

Deze Q&A behandelen de meest voorkomende vragen van werkgevers over deze afspraken.

Inhoud

A. Welke regelingen zijn er afgesproken?	2
BalansBudget, LandingsBaan en met pensioen na 45 jaar werken in Zorg en Welzijn	2
Wanneer gaan de regelingen in?	3
Wat is een protocol-afpraak?/ Wat is de status?	3
Kunnen werknemers nu al aanspraak maken op pensioen na 45 jaar gewerkt te hebben?	3
Voorbeeldbrief/communicatiemateriaal voor werknemers?	3
Wat hebben deze afspraken te maken met het pensioenakkoord?	4
B. Stand van zaken werkgroep en uitvoering	4
Wie zitten er in de werkgroep	4
Wat is de opdracht van de werkgroep	4
Wat zijn de afgesproken termijnen	4
Heeft de corona-crisis invloed gehad op de werkgroep?	4
C. Sparen in 2020 en 2021	4
Is de werkgever verplicht om sparen aan te bieden aan haar werknemers?	4

Mijn werknemer heeft gespaard en gaat uit dienst/komt te overlijden/verzoekt om uitbetaling van het saldo.	5
Hoe moet ik het sparen nu inrichten, in afwachting van verdere invoering van de regeling?	5
Als je eenmaal vakantie-uren opneemt, wat is de waarde van een vakantie-uur?	5
Wat doe ik met grote verlofstuwmeren?	5
Hoe zit het met sparen en het wettelijk minimumloon?	5
Hoe zit het met sparen en de minimum vakantiebijslag?	5
Mogen alleen mensen van 60 jaar en ouder sparen?	6
Hoe zit het met opgebouwde verlofuren voor 2020?	6
Als je uren spaart, verjaren die dan?	6
(Hoe) kan ik het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden inzetten t.b.v. sparen voor BalansBudget? ..	6
Welke spaarbronnen zijn er?	7
Kan er ook gespaard worden uit brutoloon?	7
Ons meerkeuzesysteem staat niet toe dat eindejaarsuitkering wordt ingezet voor het kopen van verlof, wat nu?	8
Als een werknemer eenmaal verlof heeft opgenomen, mag er dan opnieuw of door gespaard worden?	8
D. Regelingen voor maatwerk rondom einde carrière	8
Mijn werknemer heeft bijna 45 jaar gewerkt, kan hij al met pensioen/kan hij aanspraak maken op de uitkering ter hoogte van de AOW?	8
Mijn werknemer overweegt nu om minder te gaan werken, of vervroegd uit te treden, kan zij aanspraak maken op deze regelingen	8
Ik heb een slecht functionerende werknemer, kan ik die met 45 jaar gewerkt met pensioen sturen? ...	9
Hoe zit het met de gratificatie bij het bereiken van de AOW-datum als iemand na 45 jaar werken met pensioen gaat?	9

A. Welke regelingen zijn er afgesproken?

BalansBudget, LandingsBaan en met pensioen na 45 jaar werken in Zorg en Welzijn
 Bij de cao-onderhandelingen in 2019 hebben de vakbonden, ActiZ en ZorgthuisNL afgesproken om drie regelingen uit te werken, dit zijn BalansBudget, LandingsBaan en de regeling met pensioen na 45 jaar werken in Zorg en Welzijn. Deze regelingen worden nu verder uitgewerkt om bij de volgende CAO in september 2021 in te voeren.

BalansBudget is een regeling voor verlofsparen: werknemers mogen diverse soorten verlof sparen met een maximum van 100 keer de arbeidsduur per week om later in te zetten om tijdelijk niet of minder te

werken. Er is een wetwijziging in voorbereiding om het mogelijk te maken dat er 100 keer de arbeidsduur per week gespaard kan worden zonder dat hierover loonbelasting moet worden betaald. Momenteel is het mogelijk om te sparen tot 50 keer de arbeidsduur per week.

Het is de bedoeling van sociale partners om de gespaarde BalansBudgetten onder te brengen in een extern fonds.

LandingsBaan is een specifieke invulling van het BalansBudget: aan het eind van de carrière wordt het gespaarde verlof ingezet om de arbeidsduur te verminderen tot maximaal 50% van de oorspronkelijke werktijd, met een gelijkblijvend of beperkt dalend salaris. Er is afgesproken dat er een werkgeversbijdrage zal zijn, hoe deze eruit ziet, moet nog worden ingevuld.

De regeling voor pensioen na 45 jaar werken is bedoeld om het mogelijk te maken dat werknemers die aantoonbaar 45 jaar in Zorg en Welzijn hebben gewerkt, de kans te geven om met pensioen te gaan. De werkgever geeft een ontslagvergoeding mee ter hoogte van het bruto bedrag van de AOW (ongeveer €21.200 in 2020) op jaarbasis en over maximaal 3 jaar voorafgaande aan de AOW. Er is een wetwijziging in voorbereiding, waarin wordt geregeld dat dit bedrag is vrijgesteld van een RVU-boete.

Wanneer gaan de regelingen in?

De regelingen worden nu uitgewerkt met de bedoeling ze in te voeren in de volgende cao. Dit kan bij aanvang van de cao zijn, of op een latere, bij cao vastgelegde datum (bijvoorbeeld 1 januari) als dat nodig is met oog op uitvoering of wetgeving.

De huidige cao loopt tot 1 september 2021.

Wat is een protocol-afspraken?/ Wat is de status?

Een protocolafpraak is een afspraak tussen cao partijen die vaak nog moet worden uitgewerkt en daarom nog niet in de Cao is opgenomen als regeling. Een protocolafpraak werkt dus alleen tussen Cao-partijen en dus niet tussen werkgever en werknemer. De afspraken over invoering van het BalansBudget, de Landingsbaan en na 45 jaar werken met pensioen zijn protocolafspraken in de huidige CAO en worden dus pas afspraken voor werkgever en werknemer als er straks een regeling in de nieuwe CAO is opgenomen.

Kunnen werknemers nu al aanspraak maken op pensioen na 45 jaar gewerkt te hebben?

Als een werknemer met vroegpensioen wil, is dit nu al mogelijk in de pensioenregeling van PFZW. Maar de regeling waarin de werkgever een bedrag aan de werknemer geeft, is nog niet ingegaan, u bent dus niet verplicht om de werknemer een vergoeding mee te geven. Mocht u dat wel doen, dan betaalt u daarover in 2020 een RVU-boete.

Voorbeeldbrief/communicatiemateriaal voor werknemers?

Er is op dit moment nog geen brief of ander communicatiemateriaal voor werknemers. Sociale partners zullen deze ontwikkelen als de afspraken definitief worden.

Wat hebben deze afspraken te maken met het pensioenakkoord?

In het pensioenakkoord is een hoofdstuk gewijd aan duurzame inzetbaarheid en vitaal met pensioen gaan. Hierin is aangekondigd dat de RVU-boete bij ontslag komt te vervallen in de 3 jaar voor het bereiken van de AOW-leeftijd. Daarnaast is er een verruiming van het verlofsparen aangekondigd, zodat het voor werknemers mogelijk wordt om zelf te sparen om eerder uit te kunnen treden.

Er komt ook landelijke subsidie beschikbaar voor regelingen rondom duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden.

B. Stand van zaken werkgroep en uitvoering

Wie zitten er in de werkgroep

CAO-partners hebben een werkgroep opgericht om de afspraken rondom BalansBudget uit te werken. In de werkgroep zitten leden namens de vakbonden FNV, CNV en FBZ, namens de werkgevers zitten er werknemers van ActiZ en ZorgthuisNL en twee HR werknemers van leden van ActiZ, en twee mensen namens PGGM en PFZW.

De werkgroep rapporteert aan de cao-partijen.

Wat is de opdracht van de werkgroep

De werkgroep moet de afspraken uitwerken tot uitvoerbare regelingen en bepalen per wanneer de regelingen ingevoerd kunnen worden.

Wat zijn de afgesproken termijnen

Voor 1 juli 2020 zouden de randvoorwaarden bekend moeten zijn, voor 1 januari 2021 moet zijn vastgesteld wanneer de invoering zou kunnen plaatsvinden en per 1 oktober 2021 moeten deze afspraken definitief worden vastgelegd.

De werkgroep heeft vertraging opgelopen als gevolg van de Corona-crisis.

Heeft de corona-crisis invloed gehad op de werkgroep?

Ja. Door de corona-crisis heeft de werkgroep vertraging opgelopen. Hierdoor zijn de randvoorwaarden voor de regeling nog niet bekend per 1 juli en worden invoering en de randvoorwaarden nu gelijktijdig uitgewerkt.

C. Sparen in 2020 en 2021

Is de werkgever verplicht om sparen aan te bieden aan haar werknemers?

In de protocol-afspraken is afgesproken dat werknemers van 60 jaar en ouder mogen beginnen met sparen in het kader van het BalansBudget in 2020. Het sparen van vakantie-uren was/is al mogelijk in de

Cao op basis van art. 6.1 lid 4 Cao. Vanaf 2020 kunnen naast vakantie-uren ook andere bronnen worden gespaard, zoals meerwerk-uren, compensatie voor bijzondere diensten, etc. Als een werknemer aangeeft te willen sparen in het kader van het BalansBudget, dan moet de werkgever meewerken. We raden aan om vast te leggen dat het sparen in het kader van BalansBudget is en dat de opgebouwde saldi in principe niet tussentijds zullen worden uitgekeerd.

Mijn werknemer heeft gespaard en gaat uit dienst/komt te overlijden/verzoekt om uitbetaling van het saldo.

Op dit moment is het niet mogelijk om het saldo mee te nemen naar aan andere werkgever. U kunt proberen om het verlof te laten opnemen voor einde dienstverband, maar als dit niet kan of niet wenselijk is (bijvoorbeeld vanwege de bezetting) moet u het verlof uitbetalen tegen het dan geldende uurloon.

Bij overlijden volgt een eindafrekening. Het opgebouwde verlof wordt dan uitbetaald tegen het dan geldende uurloon.

Hoe moet ik het sparen nu inrichten, in afwachting van verdere invoering van de regeling?

U mag het inrichten zoals nu bij de organisatie past. Tijdens het webinar - [HR café](#) hebben twee organisaties een voorbeeld gegeven van hoe zij dit hebben aangepakt.

Als je eenmaal vakantie-uren opneemt, wat is de waarde van een vakantie-uur?
Als vakantie-uren worden opgenomen, gaat dit tegen het actuele uurloon + een gemiddelde onregelmatigheidstoeslag op grond van art. 5.21 Cao.

Wat doe ik met grote verlofstuwmeren?

Als werkgever kunt u met uw werknemer in gesprek over een verlofstuwmeer en concrete afspraken maken, waarbij u wel in acht moet nemen dat de werknemer bepaalt welke afspraken er worden gemaakt over zijn verlofstuwmeer. Voorbeelden van afspraken zijn: op verzoek van de werknemer uitbetalen van (een deel van) de vakantie-uren sparen van (een deel van) vakantie-uren met een bepaald doel of het opnemen van vakantie-uren in een nader af te spreken periode.

Hoe zit het met sparen en het wettelijk minimumloon?

Als brutoloon in het kader van een Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden wordt ingezet om extra verlof te kopen, dan moet erop gelet worden dat het gemiddelde brutoloon in een betaaltijdvak niet lager mag worden dan 108% van het wettelijk minimumloon (wml + 8% vakantiebijslag).

Hoe zit het met sparen en de minimum vakantiebijslag?

Als vakantiegeld in het kader van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden wordt ingezet om extra verlof te kopen, dan moet erop worden gelet dat de werknemer recht heeft en houdt op minimaal 8% vakantiebijslag en op het minimum bedrag vakantiebijslag volgens de CAO VVT.

Twee voorbeelden:

- Stel in 2021 wordt vanuit brutoloon extra verlof gekocht. De vakantiebijslag wordt dan berekend aan de hand van het verlaagde loon. Dat kan problemen geven als het brutoloon van het jaar ervoor hoger was. Want de werknemer heeft recht op 8 procent van dat jaar.
- Stel de vakantiebijslag wordt verlaagd voor de aanschaf van extra verlof, dan kan het bedrag aan vakantiebijslag onder het minimum van 8% komen waarop recht bestaat en ook onder het minimum bedrag vakantiebijslag dat in artikel 3,11 lid 4 is bepaald: 1934,78 euro per 1 mei 2019 en 2002,50 euro per 1 mei 2021.

Mogen alleen mensen van 60 jaar en ouder sparen?

Nee. Bij het maken van de afspraak over het sparen van tijd in het kader van het BalansBudget realiseerden sociale partners zich dat oudere werknemers een betrekkelijk korte periode hebben om verlof te sparen om (geleidelijk) minder te werken of eerder te stoppen. Daarom werd afgesproken dat werknemers vanaf 60 jaar (extra) tijd kunnen sparen, dat wordt gereserveerd om uiteindelijk op het BalansBudget te zetten zodra de cao-regeling daarvoor is ingevoerd. De wet en de CAO VVT maken het echter nu al mogelijk dat er ook op jongere leeftijd gespaard kan worden. Als een werknemer tijd wil gaan sparen om later een wat langere periode van verlof op te nemen, dan is het nu al mogelijk, met inachtneming van het wettelijke fiscale regime, om daar met de werkgever maatwerkafspraken over te maken. Ongeacht de leeftijd.

Hoe zit het met opgebouwde verlofuren voor 2020?

De afspraken worden nog uitgewerkt en er is nog geen afspraak gemaakt voor de uren die werknemers hebben opgebouwd in de jaren voor 2020.

Als een werknemer aangeeft deze uren in te willen zetten om over langere tijd een periode niet of minder te werken, of voorafgaand aan pensionering het werken af te bouwen, is het mogelijk om de verjaring van deze uren te stuiten voor een nieuwe termijn van 5 jaar, dit stuiten kan onbeperkt worden gedaan.

Als je uren spaart, verjaren die dan?

Gespaarde vakantie-uren verjaren na 5 jaar op basis van art. 6.5 Cao. In het kader van het sparen voor het BalansBudget en de Cao-regeling over verjaring, zullen Cao-partijen nog nadere afspraken maken. Het is mogelijk om de verjaring te stuiten.

(Hoe) kan ik het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden inzetten t.b.v. sparen voor BalansBudget?

Als één van de bronnen in uw MKSA het kopen van verlofuren is (meestal gemaximeerd op een aantal uren of dagen per jaar), dan kan de werknemer deze aangekochte verlofuren vervolgens in overleg met de werkgever labelen als verlof bestemd voor het BalansBudget.

Welke spaarbronnen zijn er?

Tijd- en geldbronnen op grond van de CAO VVT:

Tijdbronnen

Vakantie-uren, art. 6.1, 6.2 en 6.3:

- Bovenwettelijke vakantie-uren 58,4 uur (ft)
- Extra bovenwettelijke vakantie-uren 35 uur (ft)
- Garantierегeling 50+ 45 tot 80 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren (ft)
- Garantierегeling 55+ 93 of 111 uur extra bovenwettelijke vakantie-uren (ft)

Plusuren/Meerwerk

- Art. 4.1 lid 2 onder b: Verrekening plusuren in tijd, tenzij werknemer kiest voor geld.
- Art. 1.1 sub 23: Meerwerk tot 36 uur.

Compensatie bijzondere diensten

- Compensatie in tijd voor:
- Bereikbaarheidsdienst, art. 5.5, 5.6 en 5.9
- Aanwezigheidsdienst, art. 5.7 en 5.9
- Consignatiedienst, art. 5.8 en 5.9
- Slaapdienst, art. 5.10

Onregelmatige dienst (ORT)

Art. 5.19 lid 3: in beginsel in geld, op verzoek van werknemer in tijd. De ORT in tijd wordt berekend conform art. 5.19 lid 5.

Overwerk

- *Overwerk in thuiszorgorganisaties tot 36 uur (beloning lager en hoger dan fwg 65):*
Art. 5.18 lid 3 en lid 4 compensatie in vrije tijd, ook voor deeltijders tot 36 uur
Art. 5.18 lid 7 (TZ): compensatie in vrije tijd voor overuren tot 36 uur, tenzij op verzoek van werknemer omgezet wordt in geld.
- *Overwerk V&V tot 36 uur: art. 5.16 lid 7 (V&V):* compensatie in vrije tijd voor overuren tot 36 uur, tenzij op verzoek van werknemer omgezet wordt in geld.

Geldbronnen die kunnen worden omgezet in tijd

Dit kan onder toepassing van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden. De geldbronnen brutoloon, vakantiegeld en eindejaarsuitkering kunnen worden aangewend om extra verlof te kopen.

Kan er ook gespaard worden uit brutoloon?

Ja, mits u in uw meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (MKSA) brutoloon als bron heeft opgenomen.

Ons meerkeuzesysteem staat niet toe dat eindejaarsuitkering wordt ingezet voor het kopen van verlof, wat nu?

U kunt uw meerkeuzesysteem, in overleg met de OR, aanpassen en deze bron toevoegen. Als u dat niet wilt, dan zijn er mogelijk andere bronnen in het MKSA voor het kopen van verlof, zoals het vakantiegeld of brutoloon.

Als een werknemer eenmaal verlof heeft opgenomen, mag er dan opnieuw of door gespaard worden?

Als een werknemer nu alvast verlof op zijn zet voor het BalansBudget, is het tegen de afspraak als hij dit verlof opneemt, voordat het BalansBudget is ingevoerd. Maar het kan de medewerker strikt genomen niet verboden worden om (een deel van) het verlof toch op te nemen, om bijvoorbeeld tijdelijk minder of niet te werken. En in feite is het BalansBudget daar straks ook voor bedoeld.

Het is ook mogelijk om vervolgens weer verlof op zijn te zetten, want volgens de wet en de CAO mag een werknemer verlof sparen en is de aanspraak op vakantie- en compensatieverlof vrijgesteld van belasting voor zover die aan het einde van het jaar niet meer bedraagt dan de arbeidsduur per week over een periode van 50 weken (dit geldt voor 2020, op grond van het wetsvoorstel dat in 2021 in moet gaan, wordt het de arbeidsduur per week over een periode van 100 weken)

D. Regelingen voor maatwerk rondom einde carrière

Mijn werknemer heeft bijna 45 jaar gewerkt, kan hij al met pensioen/kan hij aanspraak maken op de uitkering ter hoogte van de AOW?

Een werknemer die 45 jaar heeft gewerkt, kan met vroegpensioen gaan. Op dit moment zijn er geen afspraken over het compenseren van de AOW door de werkgever, dus kan de werknemer hier geen aanspraak op maken.

U kunt in het kader van maatwerk, uiteraard wel een vertrekbedrag meegeven, hierover moet u in 2020 wel een RVU-boete betalen. U zou, mits u aan de voorwaarden voldoet, ook gebruik kunnen maken van de [vrijstelling](#) die er onder voorwaarden is voor een vrijwillige vertrekregeling.

Mijn werknemer overweegt nu om minder te gaan werken, of vervroegd uit te treden, kan zij aanspraak maken op deze regelingen

Nee, dat kan nog niet. Het is wel mogelijk om minder te gaan werken, al dan niet met het opnemen van eerder opgebouwd verlof, mocht de werknemer dit nog hebben. Daarnaast is het mogelijk om deeltijdpensioen op te nemen. Ook volledig uittreden is mogelijk, de werknemer gaat dan met vroegpensioen.

In bepaalde situaties is het mogelijk om de pensioenopbouw op het oude niveau voort te zetten. U kunt afspraken maken over wie de premie voor deze vrijwillige voortzetting betaalt.

Uw werknemer kan de eigen mogelijkheden bekijken in [Mijn PFZW](#). Voor werkgevers biedt PFZW [ondersteuning](#) bij het informeren van werknemers over de pensioenregeling.

Ik heb een slecht functionerende werknemer, kan ik die met 45 jaar gewerkt met pensioen sturen?

Pensioen is géén oplossing voor disfunctioneren of ziekte.

Vervroegd met pensioen gaan is een recht van de werknemer, niet van de werkgever. Ook als de regeling voor pensioen na 45 jaar te hebben gewerkt is ingevoerd, blijft het een recht van de werknemer, en zal die zelf het initiatief moeten nemen.

Hoe zit het met de gratificatie bij het bereiken van de AOW-datum als iemand na 45 jaar werken met pensioen gaat?

Als iemand uit dienst gaat voor de AOW-datum wordt bereikt, wordt deze gratificatie niet toegekend.