



QA BalansBudget 2022-2023

Versie 31/1/2023

Gewijzigd: **Gaan vakantie-uren of andere bronnen van werknemers automatisch over in BalansBudget?**

Geactualiseerd: **O.g.v. de cao worden de uren in het BalansBudget geïndexeerd voor een periode van in ieder geval 5 jaar. Wat is de betekenis van deze indexatie?**

1. Sparen/inrichting

Wat is de ingangsdatum van de regeling BalansBudget?

De regeling voor BalansBudget is formeel per 1 september 2021 (cao 2021) ingegaan.

Kan direct aan het begin van de carrière worden gespaard i.h.k.v. BalansBudget?

Ja, en zodra er voldoende gespaard is, kan dit ook worden opgenomen, zelfs vroeg in de carrière.

Wat is het verschil tussen de LandingsBaan en het opnemen van BalansBudget?

BalansBudget is voor alle fasen in de loopbaan: tijdelijk minder of niet werken. Landingsbaan is een recht vanaf 60 jaar om af te bouwen tot 50% van de arbeidsomvang, door inzetten van uren uit het BalansBudget. Als regel ga je daarna niet weer meer werken, tenzij je dat afspreekt omdat je geen verlof meer hebt om in te zetten. Nog een verschil is dat het BalansBudget een tijdelijke periode betreft van minder of niet werken en de Landingsbaan is afbouwen en niet daarna weer meer gaan werken (uitgezonderd dat je verlof tekort komt en je afspreekt om weer meer te werken, maar je kan dan ook contract aanpassen om met vervroegd pensioen te gaan). In beide situaties blijft het dienstverband in stand.

Als een werknemer uren wilt sparen ten behoeve van het BalansBudget moet dit dan worden vastgelegd, zodat dit apart geregistreerd wordt en dus niet komt te verjaren?

Het BalansBudget komt inderdaad niet te verjaren o.g.v. de cao. Het aantal vakantie-uren in het BalansBudget moet wel voor een werknemer te raadplegen zijn (vergelijkbaar met het aantal vakantie-uren).

Hoe dient de inleg in het Balansbudget geregistreerd te worden, in een geldbedrag of in uren?

In het Balansbudget worden uren gespaard (tijd sparen).

Komt het gereserveerde BalansBudget op de balans van de organisatie? Is de reservering in uren of in geld?

Het gereserveerde BalansBudget komt op de balans van de organisatie en de reservering is in uren.

Zie ook antwoord onder de vraag: **Wordt er nog onderzocht of een externe partij het BalansBudget kan beheren of is dit verlaten?**

Heeft de ondernemingsraad een rol in het uitwerken van het BalansBudget (bijv. welke bronnen gespaard kunnen worden)?

Ja, alleen voor het bepalen van de bronnen in overleg met de werkgever, zie art. 6.4.1. lid 2. De rest bepaalt de cao: vanaf 1 januari 2023 is de werkgever verplicht (overleg met ondernemingsraad niet nodig) om mogelijk te maken bepaalde bronnen in de wenden voor het sparen in het kader van het BalansBudget.

Waarom mag maar 'een deel van' het salaris of vakantiegeld worden ingezet in het BalansBudget?

Als het brutoloon in het kader van een Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKSA) wordt ingezet om verlof in het kader van het BalansBudget 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% vakantiegeld). Als vakantiegeld in het kader van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKSA) wordt ingezet om uren in het kader van het BalansBudget te kopen, dan moet erop worden gelet dat de werknemer recht heeft en houdt op uitbetaling van minimaal 8% vakantiegeld en op het minimum bedrag vakantiegeld volgens de cao.

Daarnaast is het zo dat als er verlof wordt aangekocht, dit in principe gevolgen heeft voor de pensioenopbouw, en dit zou moeten leiden tot herberekening van de pensioenpremie. Er is een uitzondering, als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden, wordt de pensioenopbouw niet aangepast:

- Er is sprake van een schriftelijk vastgelegde regeling (MKSA) waaraan tenminste driekwart van de werknemers kan deelnemen
- Het betreft een regeling waarbij de verlaging van het fiscale loon tijdelijk is, dus niet structureel. De werknemer moet ten minste één keer per jaar de keuze hebben om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen.
- De uitruil van loon tegen verlof bedraagt niet meer dan 10% van de arbeidsduur per jaar.

[Zie ook dit overzicht van PFZW.](#)

Als de eindejaarsuitkering, het salaris en/of vakantiegeld wordt ingezet in BalansBudget, moet het dan worden omgezet in uren?

Ja, eindejaarsuitkering, salaris en/of vakantiegeld wordt in het kader van een Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKSA) ingezet om tijd in het kader van het BalansBudget te kopen, deze uren worden vervolgens ingezet in het BalansBudget. **Zie vraag: wat is de waarde van het uurloon bij het aankopen van verlof?**

Wat is de waarde van een (vakantie)-uur in het kader van het BalansBudget?

In de cao is niet geregeld wat de waarde van het uurloon is bij het aankopen van uren voor het sparen in het kader van het BalansBudget. Nu niet geregeld is in de cao wat de waarde van een uurloon is bij het aanwenden van uren voor het sparen in het kader van het BalansBudget, kunt u met de ondernemingsraad afspraken maken over de waarde van een uurloon bij het aanwenden (kopen) van uren voor het sparen in het kader van BalansBudget. Dit in het kader van het inrichten van het meerkeuzesysteem als bedoeld in artikel 6.4.1 lid 2 cao.

Bij opnemen van uren in het kader van het BalansBudget, worden verlofuren, vakantiegeld en EJU over opgebouwd en ORT over afgerekend. Dit betekent dat u kunt overeenkomen met de ondernemingsraad dat bij het kopen van uren ook deze emolumenten worden berekend.

Gaan vakantie-uren of andere bronnen van werknemers automatisch over in BalansBudget?

Nee, alleen als de werknemer hierom verzoekt. Meer-uren kunnen worden gespaard in het kader van het BalansBudget in overleg met de werkgever (er moet dus overeenstemming zijn). Voor het sparen van de bronnen genoemd in artikel 6.4.1 lid 3 vanaf 1 januari 2023 is geen overeenstemming nodig

van de werkgever (dus eenzijdig door werknemer te bepalen), maar als werknemer deze bronnen wil sparen dan moet het mogelijk worden gemaakt door de werkgever.

Hoeveel mag er gespaard worden?

Er mag gespaard worden tot een maximum van 100 x de arbeidsduur per week. Meer informatie over de fiscale regeling vindt u in het [Handboek Loonheffingen Hoofdstuk 21.1.3.](#)

Als werknemer 100 weken heeft gespaard en dan minder gaat werken, wat moet er dan met het gespaarde BalansBudget gebeuren?

Wij adviseren dat de werknemer voor een wijziging van de arbeidsduur, uren opneemt uit het BalansBudget zodat het nieuwe fiscale maximum o.b.v. de gewijzigde arbeidsduur niet wordt overschreden. In het [Handboekloonheffing 2022 paragraaf 21.1.3](#) zijn voorbeelden opgenomen in geval van wijziging van arbeidsduur.

In artikel 6.4 cao is aangegeven als je een deel van je BalansBudget hebt opgenomen, dan kun je verder sparen totdat het fiscaal toegestane is bereikt. Wat wordt hiermee bedoeld?

Het fiscaal toegestane maximum is 100 x de arbeidsduur per week. Als de werknemer in een kalenderjaar verlof uit het BalansBudget opneemt dan gaan deze uren af van het gespaarde saldo van het BalansBudget en kan hij blijven sparen tot aan het fiscaal maximum.

Hoe zit het met sparen en het wettelijk minimumloon?

Als het brutoloon in het kader van een Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKSA) wordt ingezet om verlof in het kader van het BalansBudget 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 het minimum vakantiegeld?

Als vakantiegeld in het kader van het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKSA) wordt ingezet om verlof in het kader van het BalansBudget te kopen, dan moet erop worden gelet dat de werknemer recht heeft en houdt op uitbetaling van minimaal 8% vakantiegeld en op het minimum bedrag vakantiegeld volgens de cao. Dit betekent dat de werknemer het vakantiegeld boven het minimum bedrag in de cao, mag aanwenden voor het BalansBudget.

O.g.v. de cao worden de uren in het BalansBudget geïndexeerd voor een periode van in ieder geval 5 jaar. Wat is de betekenis van deze indexatie?

Voor de indexering wordt aangesloten bij bepalingen rondom verjaring in de cao: in de eerste vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de uren zijn opgebouwd, groeien deze mee met het uurloon.

Fiscaal juridisch kader

Er is in de wet weinig geregeld rondom verlofsparen en dus heeft ActiZ Deloitte om advies gevraagd. Daarnaast is er gekeken naar hoe wordt omgegaan met het niet indexeren van verlof en budgetten in andere cao's zoals het LFB in de GGZ. In het belastingplan is opgenomen dat op 31 december van een kalenderjaar de waarde van het totale gespaarde verlof niet meer mag zijn dan 100x de werktijd per week *tegen het actuele uurloon*. De belastingdienst controleert dus niet het aantal uur, maar de totale waarde. Op basis van het voorgaande is er door cao-partijen gekozen voor de volgende uitwerking.

Uitwerking en voorbeeld

Na het eindigen van de indexatie staat niet meer het aantal uur vast maar *de totale waarde*. Als het uurloon stijgt, dan daalt het aantal uur in het BalansBudget, maar de totale waarde blijft gelijk.

In theorie zijn ook andere uitwerkingen mogelijk, echter in de praktijk sluiten andere uitwerkingen niet goed bij het fiscaal kader en leveren die voor zowel werkgever als werknemer problemen op bij het uitbetalen.

Net als in artikel 6.1 lid 5 cao bij verjaring worden alle uren in het BalansBudget die in één jaar zijn opgebouwd of zijn gekocht, hetzelfde behandeld. De indexatie van het uurloon loopt tot tenminste vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin uren zijn opgebouwd. Alle uren die voor 2022 zijn gespaard, worden behandeld alsof ze in 2022 zijn opgebouwd.

Voorbeeld:

Tot en met 2022 zijn 10 uren gespaard in het BalansBudget: in 2023, 2024, 2025, 2026 en 2027 groeit het uurloon van deze uren mee met het salaris. In 2028 groeit het uurloon van deze 10 uur BalansBudget niet meer mee met het salaris. Als in 2022 het kale uurloon 14,06 euro was en in 2027 was dit gegroeid naar 16,50 euro, dan is de totale waarde van de uren 165 euro per 31 december 2027. Als in 2028 er een loonsverhoging is naar 17 euro, dan blijft de waarde van de uren in het BalansBudget gelijk (165 euro), maar is er in 2028 sprake van 9,7 uur (165/17) in het BalansBudget.

Bron: [Nieuwsbericht ActiZ d.d. 20 december 2022](#)

Zijn er vaste momenten waarop wordt geïndexeerd voor alle werknemers of vindt de indexering per individueel budget plaats?

Voor de indexering wordt aangesloten bij bepalingen rondom verjaring in de cao: in de eerste vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de uren zijn opgebouwd, groeien ze mee met het uurloon.

2. Opnemen

Ontvang je ORT over het gespaarde verlof gedurende opname van het BalansBudget?

Ja, zie art. 4.4 lid 3 cao.

Welke arbeidsvoorwaarden bouw je op als je verlof uit het BalansBudget opneemt?

Het dienstverband blijft in stand, alle arbeidsvoorwaarden lopen dus door en dus ook pensioen- en verlofopbouw. Je bouwt ook eindejaarsuitkering en vakantiegeld.

Als het BalansBudget in de 2 jaar voor pensionering/AOW-leeftijd wordt opgenomen, is er dan sprake van pensioenopbouw en/of een RVU-boete?

Omdat het BalansBudget gedurende de gehele loopbaan aangewend mag worden, wordt geen RVU-heffing over berekend, ook niet als het BalansBudget wordt gebruikt om eerder te stoppen met werken.

Gelden voor het opnemen van BalansBudget en ziekte dezelfde regels als bij vakantie/verlof?

Ja. Indien de werknemer ziek wordt in de periode dat BalansBudget *is opgenomen*, gelden deze uren *als* ziekte-uren (en niet als verlof).

Is werkgever verplicht om alle mogelijke spaarbronnen te faciliteren voor inzet in BalansBudget?

Wel de spaarbronnen genoemd in lid 3 van artikel 6.4.1 cao. Overige bronnen *kan* de werkgever faciliteren door in overleg met de ondernemingsraad dit te regelen in het meerkeuze-systeem (MKSA) op organisatieniveau.

Wat gebeurt er met de uren als een werknemer ziek wordt tijdens de periode van inzet BalansBudget?

Indien de werknemer in de periode dat BalansBudget *wordt opgenomen ziek wordt*, gelden deze uren *als* ziekteuren. De verlofuren worden niet opgenomen en vervallen ook niet. Dit geldt ook in het geval de medewerker ziek wordt voordat het geplande BalansBudget wordt opgenomen.

3. Uit dienst

Wat gebeurt er met opgespaarde uren in het BalansBudget als werknemer van werkgever verandert?

Op dit moment is het niet mogelijk om de uren over te dragen, dus worden de uren afgerekend. Er wordt door Cao-partijen nog gezocht naar een manier om de uren mee te nemen zodat de voormalige werknemer betaald verlof kan opnemen bij nieuwe werkgever.

Wat gebeurt er met opgespaarde uren in het BalansBudget als werkgever failliet gaat?

Bij faillissement betaalt het UWV alleen de vakantiedagen van het jaar direct voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst uit. Opgespaarde vakantiedagen die ouder zijn dan een jaar, betaalt het UWV niet en dus is de werknemer deze kwijt.

Binnen de MDIEU-subsidieregeling die sociale partners hebben aangevraagd en toegekend gekregen, is budget opgenomen om te komen tot een uitwerking voor een verlofspaarfonds, het doel van dat fonds is o.a. om medewerkers te beschermen tegen negatieve gevolgen van faillissement van hun werkgever.

Wordt er nog onderzocht of een externe partij het BalansBudget kan beheren of is dit verlaten?

Dit wordt nog steeds onderzocht door cao-partijen. In het activiteitenplan voor de MDIEU-subsidie is een onderzoek opgenomen naar de mogelijkheden om het BalansBudget extern onder te brengen. Begin 2023 wordt er gestart met een haalbaarheidsonderzoek, hiertoe is in q4 2022 een offerteprocedure gestart.

Wat gebeurt er met de gespaarde uren als een werknemer overlijdt?

De gespaarde uren in het BalansBudget wordt uitbetaald aan de nabestaanden (zelfde regel als voor niet-opgenomen vakantie-uren geldt).

Bij uitdiensttreden worden de uren uit het BalansBudget uitbetaald. Wat is waarde van de uren uit het BalansBudget?

Bij uitdiensttreden vindt uitbetaling plaats o.b.v. het overeengekomen loon als bedoeld in art. 7: 639 BW inclusief ORT, vakantiegeld en eindejaarsuitkering alsof het vakantie-uren zijn. Uitbetaalde vakantie-uren (dus ook die uit het BalansBudget) *bij einde dienstverband* zijn **niet** pensioengevend (*artikel 1.10 Pensioengevend salaris Pensioenreglement PFZW*).

Moet met het BalansBudget rekening worden gehouden bij berekening van een transitievergoeding?

Bij beëindiging van het dienstverband met een vaststellingsovereenkomst is er geen verplichting tot transitievergoeding, dus ook niet dat met opgebouwde vakantie-uren rekening wordt gehouden.

XXX