**Veelgestelde vragen over het Persoonlijk Budget Levensfase**

**In hoofdstuk 8A van de CAO Gehandicaptenzorg is het Persoonlijk Budget Levensfase (PBL) geregeld. In dit overzicht vindt u de meest gestelde vragen aan de CAO-helpdesk over dit onderwerp. De uitleg van de PBL-regeling in dit overzicht is gebaseerd op de CAO Gehandicaptenzorg 2017-2019.**

**Opbouw PBL**

1. *Hoeveel uren PBL bouwt een werknemer op?*

Bij een voltijds arbeidsduur van 1878 uur per jaar bouwt de werknemer 57 uur PBL op. Naar rato van de contractsomvang kan dit aantal uren minder zijn. Het PBL wordt per maand opgebouwd, naar rato van de contractsomvang en naar rato van de periode dat men in enig jaar in dienst is (artikel 8A:1 CAO Gehandicaptenzorg).

Voor bepaalde groepen werknemers geldt overgangsrecht. Zie voor informatie onder het kopje ‘**Overgangsrecht**’.

1. *Wanneer een werknemer een arbeidsduur heeft van méér dan 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week), wordt het PBL-verlof dan naar rato verhoogd?*

Ja. Een van de uitgangspunten van het PBL-verlof is dat het naar rato wordt toegekend. Het is in de tekst niet gemaximeerd op 57 uur noch op bijvoorbeeld 206 uur voor werknemers in het overgangsrecht. Werknemers die meer werken dan de voltijdsnorm ontvangen dan ook naar rato meer PBL-verlof.

1. *Moet het aantal uren PBL naar boven worden afgerond?*

Nee. De CAO verplicht u daar niet toe. U mag er als werkgever wel voor kiezen het aantal PBL uren af te ronden naar boven.

1. *Kunnen wij de PBL-uren optellen bij het vakantietegoed?*

Nee. PBL-uren moeten goed onderscheiden blijven van vakantie-uren. De uren representeren een andere waarde. De regelingen over het PBL-verlof en over vakantie zijn ook verschillend.

1. *Moet het recht op PBL worden opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten met de medewerkers?*

Nee, dit is niet nodig. De arbeidsovereenkomst verklaart de CAO Gehandicaptenzorg van toepassing, waarin de PBL-regeling is opgenomen. Uiteraard dient u de werknemers wel in te lichten over het PBL en haar gevolgen.

1. *Een werknemer is langdurig ziek. Heeft deze werknemer ook recht op PBL-uren?*

Bij ziekte/arbeidsongeschiktheid vindt er volledige opbouw van PBL-uren plaats over de eerste zes maanden van de ziekte/arbeidsongeschiktheid, ook indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Is de werknemer na zes maanden gedeeltelijk arbeidsongeschikt dan bouwt hij alleen PBL-uren op over de uren dat hij arbeidsgeschikt is (artikel 8A:2 lid 4 CAO).

Indien de werknemer na zes maanden arbeidsongeschiktheid op arbeidstherapeutische basis werkzaamheden gaat verrichten, is er nog sprake van volledige arbeidsongeschiktheid en is er geen opbouw van PBL-uren.

1. *Hebben oproepkrachten en min-maxers ook recht op PBL-verlof?*

Ja, oproepkrachten (werknemers met een nul-urencontract) en min-maxers vallen onder het begrip werknemer uit de CAO Gehandicaptenzorg. Zij hebben dus recht op PBL. Deze uren worden uitbetaald in de vorm van een toeslag op het uurloon, tenzij werkgever en werknemer iets anders overeenkomen (artikel 8A:2 lid 7 CAO).

1. *Bouwt de werknemer PBL-uren op over onbetaald verlof?*

Indien de werknemer onbetaald verlof geniet, bouwt hij geen PBL-uren op. Een uitzondering hierop is zwangerschaps- en bevallingsverlof. Hierover bouwt de werkneemster wel PBL-uren op. Indien de werknemer in het eerste levensjaar van zijn kind ouderschapsverlof opneemt en over de opgenomen uren ouderschapsverlof een vergoeding van 25% ontvangt, wordt over deze vergoeding ook PBL opgebouwd.

**Mogelijkheden PBL**

1. *Wat zijn de mogelijkheden voor de werknemer ten aanzien van zijn PBL-uren?*

De werknemer kan zijn PBL op de volgende wijzen gebruiken:

1. De werknemer kan zijn PBL-uren sparen bij de werkgever (de werknemer behoudt dan het recht de uren op te nemen);
2. De werknemer kan een verzoek indienen bij de werkgever om zijn PBL-uren uit te laten betalen aan het einde van het kalenderjaar (zie artikel 8A:2 lid 6 CAO).
3. De werknemer kan zijn PBL-uren storten op een levenslooprekening

(Let op: de levensloopregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. Wel geldt er een overgangsregeling. Zie voor meer informatie onder het kopje ‘**Levensloop**’).

1. *Is opname van PBL-uren betaald of onbetaald verlof?*

Wanneer de werknemer PBL-uren opneemt die bij de werkgever staan is er sprake van betaald verlof. De PBL-uren worden gedurende vijf jaar geïndexeerd. Binnen die tijd wordt een PBL-uur bij opname dus tegen het actuele uurloon vergoed.

1. *Kan de werknemer zijn PBL uren laten uitbetalen?*

Ja, de werknemer kan een verzoek indienen bij de werkgever om zijn opgebouwde PBL-uren uit te laten betalen. Het betreft hier de mogelijkheid om alle PBL-uren uit te laten betalen maar de werknemer kan er ook voor kiezen om bijvoorbeeld een deel van zijn PBL-tegoed uit te laten betalen. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien deze laatste situatie zich voordoet vindt de uitbetaling van de PBL-uren op een nader te bepalen tijdstip plaats doch uiterlijk binnen 6 maanden na indiening van het verzoek van de werknemer (artikel 8A:2 lid 6 CAO).

Daarnaast staat in de CAO dat over de gewerkte uren van een oproepkracht en het overwerk van een parttimer de PBL-uren worden uitbetaald in de vorm van een toeslag op het uurloon, tenzij werkgever en werknemer iets anders overeenkomen (artikel 8A:2 lid 7 CAO).

1. *Waarom staat in de CAO dat PBL wordt uitbetaald aan het einde van het kalenderjaar?*

In artikel 8A:2 lid 6 CAO Gehandicaptenzorg staat dat het PBL op verzoek van de werknemer kan worden uitbetaald aan het einde van het kalenderjaar. Er zijn twee redenen te geven waarom gekozen is voor uitbetaling aan het einde van het kalenderjaar. De eerste reden heeft te maken met de opbouw van de PBL-uren. De werknemer kan ervoor kiezen al zijn PBL-uren uit te laten betalen dus ook de uren van het lopende kalenderjaar. De werknemer heeft de uren van het lopende kalenderjaar echter pas aan het einde van het kalenderjaar volledig opgebouwd. Het PBL wordt immers per maand opgebouwd.

Daarnaast hebben CAO-partijen ervoor gekozen de administratieve lasten voor werkgevers zo beperkt mogelijk te houden en is daarom gekozen voor het opnemen van de bepaling in de CAO dat de PBL-uren aan het einde van het kalenderjaar worden uitbetaald.

1. *Kan de werknemer de PBL-uren die hij bij zijn werkgever gespaard heeft, meenemen naar een andere werkgever?*

Nee, bij einde van het dienstverband worden de resterende PBL-uren uitbetaald of op verzoek van de werknemer omgezet in geld voor storting op zijn levenslooprekening (artikel 8A:2 lid 6 CAO).

1. *Moeten de oudste uren PBL het eerste worden opgenomen?*

Ja, hierbij geldt het ’ first in, first out-principe’. De oudste uren PBL moeten bij opname het eerst worden afgeschreven door de werkgever (artikel 8A:3 CAO).

1. *Hoe verhoudt het PBL zich tot de verlofrechten uit de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en andere verlofregelingen?*

De rechten uit de WAZO blijven onverminderd van kracht, het PBL staat daar los van.

1. *Wanneer de werknemer PBL-verlof ingepland heeft staan en hij wordt ziek, wat gebeurt er dan met die PBL-uren?*

Wanneer een medewerker ziek is en PBL-verlof ingepland heeft staan, wordt het PBL-verlof opgeschort voor de duur van de ziekte. De werkgever en de werknemer maken een nieuwe afspraak over de einddatum van het verlof. Op verzoek van de werkgever overlegt de werknemer aan de werkgever een doktersverklaring (artikel 8A:3 lid 2 CAO).

1. *Hoe zit het met de mogelijkheid voor de werknemer om zijn PBL-uren op te nemen voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd?*

Werknemers kunnen alle vormen van verlof of extra uren opsparen tot maximaal 50 keer de arbeidsduur per week. Bij een voltijds dienstbetrekking betekent dit een maximum van 250 dagen verlof. De werknemer kan dit verlof vrij aanwenden en kan desgewenst besluiten het verlof op te nemen voorafgaand aan pensioen. Het verlofstuwmeer wordt daardoor geen RVU en er wordt geen eindheffing van 52% opgelegd. [Hier](http://www.vgn.nl/artikel/12734) kunt u terecht voor een uitgebreidere toelichting.

**Indexatie**

1. *Worden de PBL-uren nog steeds vijf jaar lang geïndexeerd?*

Ja, de PBL-uren worden nog steeds vijf jaar lang geïndexeerd, tenzij de werknemer ervoor kiest de uren in tijd op te nemen of eerder uit te laten betalen.

1. *Stel de werknemer spaart zijn uren op, wat gebeurt er dan na vijf jaar?*

De PBL-uren worden gedurende vijf jaar geïndexeerd. Na deze termijn worden de uren aan het eind van het kalenderjaar uitbetaald (voor de PBL-uren die in 2010 zijn opgebouwd betekent dit dat deze uren eind 2015 worden uitbetaald, voor de uren die in 2011 zijn opgebouwd, betekent dit dat deze uren eind 2016 worden uitbetaald etcetera).

De werkgever en de werknemer kunnen, indien de werknemer dit wenst, anders overeenkomen op basis van een gemotiveerd voorstel van de werknemer in het kader van zijn duurzame inzetbaarheid (artikel 8A:4 lid 3 en 4 CAO).

1. *Stel een werknemer gaat een andere functie uitoefenen die lager gewaardeerd is. Wat betekent dit als hij vervolgens zijn PBL-uren wil laten uitbetalen. Tegen welk uurloon gebeurt dit?*

Uitbetaling van PBL-uren gebeurt tegen het actuele uurloon op het moment van uitbetaling (ervan uitgaande dat de termijn van vijf jaar nog niet is verstreken). In deze situatie worden de PBL-uren dan ook uitbetaald aan de hand van het uurloon dat hoort bij de lager gewaardeerde functie. Uiteraard geldt ook dat als het uurloon van de werknemer stijgt er vervolgens bij uitbetaling van PBL-uren wordt uitgegaan van dit hogere uurloon.

**Levensloop**

*De levensloopregeling is per 1 januari 2012 afgeschaft. Wel geldt er een overgangsregeling. Deze overgangsregeling geldt voor werknemers die in 2011 al deelnamen aan de levensloopregeling. Meer informatie over de overgangsregeling vindt u* [*hier*](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inkomstenbelasting/vraag-en-antwoord/wat-is-er-gebeurd-met-de-levensloopregeling)*. Onderstaande informatie heeft betrekking op werknemers die nog gebruik (kunnen) maken van de levensloopregeling.*

1. *Wanneer vindt de storting van PBL-uren in de levensloopregeling plaats?*

In de CAO Gehandicaptenzorg is vastgelegd dat storting van PBL-uren in een levensloopregeling alleen mogelijk is aan het einde van het kalenderjaar. De omzetting in geld vindt plaats op basis van het actuele uurloon aan het einde van het jaar bij storting vermeerderd met vakantietoeslag (artikel 8A:5 lid 1 CAO).

1. *Wanneer de werknemer ziek wordt tijdens levensloopopname gefinancierd uit het PBL, wat gebeurt er dan?*

Wanneer de werknemer levensloopverlof geniet welke vanuit het PBL-verlof gefinancierd is, vervallen slechts de eerste zeven dagen van het verlof, daarna worden de overige uren opgeschort (artikel 8A:5 lid 4 CAO). Tijdens levensloop gunt de werkgever de werknemer onbetaald verlof. Dit moet hij dus na 7 kalenderdagen stopzetten. De werkgever zal dan dus loon moeten gaan doorbetalen conform artikel 11:4 CAO.

De werknemer moet zijn levensloopverstrekker aangeven dat hij de uitkering van zijn levenslooprekening wil stopzetten. Het geld wat hij nog wel gestort krijgt (voordat de bank het stopzet) moet de werknemer zelf op een rekening zetten, zodat wanneer de werkgever hem in de toekomst opnieuw onbetaald verlof geeft ten behoeven van levensloop, de werknemer dit geld (tevens) kan aanspreken.

1. *Artikel 8A:5 CAO bepaalt dat bij ziekte/arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen tijdens opname van PBL uit de levensloopregeling dat wordt aangewend voor de financiering van onbetaald verlof, het resterende deel van het PBL wordt opgeschort voor de duur van de arbeidsongeschiktheid. Zijn deze zeven dagen ziekte werkdagen of een normale week?*

Er wordt hier gedoeld op een periode van zeven dagen arbeidsongeschiktheid. Met deze zeven dagen worden dus kalenderdagen bedoeld. Kortom; een normale week.

1. *Als medewerkers de PBL-uren storten in de levensloop, indexeren deze uren dan net zoals bij het sparen in tijd met een maximum van 5 jaar?*

Na storting in de levensloop worden de uren niet meer geïndexeerd. Op de levenslooprekening wordt er echter wel rente over uitgekeerd.

1. *Indien de werknemer ervoor kiest PBL-uren op een levenslooprekening te storten, moet de werknemer hiervoor dan een aparte levenslooprekening hebben?*

Ja, PBL-verlof wordt inderdaad op een aparte levenslooprekening gestort die alleen voor PBL-stortingen en opnames kan worden gebruikt (artikel 8A:5 lid 1 CAO).

**Overgangsrecht**

1. *Een werknemer is bij ons in dienst gekomen op 1 augustus 2011. Hiervoor werkte deze werknemer bij een collega-instelling in de gehandicaptenzorg. Deze werknemer is 60 jaar. Valt deze werknemer onder het overgangsrecht?*

De voorwaarde voor toepassing van het overgangsrecht is dat de werknemer op 1 oktober 2009 in dienst is bij een werkgever die valt onder de CAO Gehandicaptenzorg. De werknemer voldoet aan deze voorwaarde en valt daarmee onder het overgangsrecht.

1. *Artikel 8A:8 geeft aan dat de groep werknemers die op 31 december 2009 45 t/m 49 jaar oud is, in aanmerking kan komen voor een eenmalige storting van 200 uur. Eén van de voorwaarden voor deze storting is dat de werknemer op 31 december 2009 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkingssfeer PFZW). Dient deze 10 jaar een onafgebroken periode te zijn?*

Nee, het hoeft niet te gaan om een onafgebroken periode. Wel dient de werknemer uiteraard 10 jaar gewerkt te hebben in de zorgsector (werkingssfeer PFZW).

1. *Hebben werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt ook recht op PBL-verlof?*

Nee, in beginsel niet. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt zijn niet langer werknemers in de zin van de CAO (zie artikel 1:1 CAO). De CAO is op hen dus niet meer van toepassing. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor vakantiekrachten en andere groepen die door de CAO als werknemers worden uitgesloten.

*Voor meer informatie over de PBL-regeling kunt u contact opnemen met de CAO-helpdesk. E-mail:* *caohelpdesk@vgn.nl**, telefoon: 030- 27 39 719. U kunt ons iedere werkdag van 09:00 tot 12:00 op dit nummer bereiken.*