

# Veel gestelde vragen - PKB

Datum laatste wijziging: 12-12-2024

## Persoonlijk Keuzebudget (PKB)

### Wat houdt de PKB-regeling in?

Door gebruik te maken van de PKB-regeling kan de werknemer bepaalde arbeidsvoorwaarden (bronnen) fiscaal vriendelijk uitruilen voor iets anders (bestedingsdoelen).

### Is deelname aan de PKB-regeling verplicht?

Nee, deelname aan de PKB-regeling is op vrijwillige basis. Het is aan de werknemer om al dan niet te besluiten mee te doen met de PKB-regeling.

### Is er voor elke werknemer een PKB beschikbaar?

Nee, er ontstaat pas een PKB nadat de werknemer ervoor heeft gekozen deel te nemen aan de PKB-regeling en er bronnen zijn ingelegd. Er is niet standaard een budget beschikbaar voor elke werknemer. De werknemer beslist zelf om al dan niet deel te nemen aan de PKB-regeling. Pas na deelname en inleg van bronnen ontstaat een PKB.

### Geldt de PKB-regeling ook voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Ja, in de cao OB wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd. Onderscheid naar soort van het dienstverband is wettelijk ook niet toegestaan.

In een eigen PKB-regeling kan de werkgever aanvullende voorwaarden en criteria stellen aan het gebruik van de regeling bij uitdiensttreding.

### Geldt de PKB-regeling ook voor werknemers met een (klein) deeltijd dienstverband?

Ja, in de cao staat geen minimale arbeidsduur dat de werknemer moet werken om deel te kunnen nemen aan de PKB-regeling. Onderscheid naar omvang van het dienstverband is wettelijk ook niet toegestaan. Een deeltijdwerknemer moet dus ook van de PKB-regeling gebruik kunnen maken. Hoe groot of hoe klein het deeltijd dienstverband is, is niet relevant.

Bij een deeltijd dienstverband vindt de berekening van de in de PKB-regeling genoemde uren, dagen en bedragen plaats naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband in verhouding tot een voltijd dienstverband.

### Waarom moet de aanvraag om deel te nemen aan de PKB-regeling vóór 1 oktober van elk kalenderjaar worden ingediend. Kan het ook per maand of per kwartaal?

Ja, ook andere termijnen mogen worden afgesproken. De werkgever kan in overleg met de or/pvt of in overleg met de individuele werknemer andere termijnen afspreken. Er is in de cao OB gekozen voor 1 oktober omdat de werkgever dan tijdig inzicht kan verkrijgen in het gebruik van de vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR) in het volgende kalenderjaar. De werkgever kan daarop dan anticiperen.

**Vakantiegeld (de bruto vakantietoeslag) wordt in de periode juni - mei opgebouwd door de werknemer. Kan vakantiegeld als geldbron worden ingezet voorzover dit nog niet is opgebouwd door de werknemer?**

Nee, vakantiegeld dat nog niet is opgebouwd kan niet worden ingelegd in het PKB.

**Stel: Over de periode januari t/m maart is er al genoeg vakantiegeld opgebouwd voor een uitruil, er blijft na de uitruil echter nog een bedrag vakantiegeld (restant) over. Wordt dit restant dan in mei uitbetaald of pas in december?**

In de cao OB 2024-2026 is opgenomen dat de vakantietoeslag op zijn laatst in de maand mei van het lopende jaar wordt uitbetaald. Wanneer de werknemer ervoor heeft gekozen om het vakantiegeld in te zetten als bron in het PKB, en het bedrag is niet volledig uitgegeven aan een van de bestedingsdoelen, dan wordt het restant in beginsel uitbetaald in december, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

**Wat gebeurt er met het PKB als de werknemer in een kalenderjaar niet het gehele PKB heeft uitgegeven aan de vooraf afgesproken bestedingsdoelen?**

In dat geval betaalt de werkgever het bedrag dat is overgebleven (restant) aan het einde van het kalenderjaar (december) uit als brutosalaris aan de werknemer.

**Mag de werknemer gedurende het kalenderjaar het PKB aan iets anders besteden dan aan de vooraf afgesproken bestedingsdoelen?**

Op basis van de PKB-regeling in de cao OB 2024-2026 moet de werknemer vóór 1 oktober van elk kalenderjaar aan de werkgever laten weten of hij/zij/hen gebruik wil maken van de PKB-regeling en welke bron(nen) hij/zij/hen in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. De keuze van de werknemer staat in principe voor maximaal één jaar vast, tenzij schriftelijk een andere termijn is afgesproken. Als de werknemer gedurende het kalenderjaar een eerder geplande opleiding toch niet gaat volgen, kan in overleg een ander bestedingsdoel worden gekozen mits de werkgever daarmee instemt en dit in overeenstemming is met de bestedingsdoelen zoals opgenomen in de cao OB en/of de eigen PKB-regeling. Als de werkgever een andere procedure dan opgenomen in de cao OB wenselijk vindt, kan een eigen PKB-regeling met instemming van de medezeggenschap worden ingevoerd.

**Hoe zit het met de eindafrekening als een werknemer deelneemt aan de PKB-regeling en uit dienst gaat?**

Stel dat de werknemer een fiets heeft aangeschaft en daarna uit dienst gaat. In dat geval heeft de werknemer al genoten van het fiscale voordeel. Dit heeft geen effect op de eindafrekening.

**Mag de werkgever afwijken van de genoemde bedragen in de cao OB 2024-2026?**

Omdat de cao OB een minimum-cao is mag de werkgever in het voordeel van de werknemer afwijken en hogere bedragen hanteren. Met instemming van de or/pvt mag de werkgever ook een eigen PKB-regeling invoeren en in het nadeel van de werknemer afwijken en dus ook lagere bedragen hanteren.

**De in de PKB-regeling genoemde bedragen zijn inclusief btw. Wat betekent dit?**

De werknemer betaalt zelf de facturen inclusief btw en dus komt dit ten laste van de vrije ruimte van de WKR. De werkgever kan de btw dus niet verrekenen.

### **Mag de werkgever afwijken van de PKB-regeling in de cao OB 2024-2026?**

De werkgever mag in een met de or/pvt opgestelde eigen regeling afwijken van de PKB-regeling zoals opgenomen in de cao OB 2024-2026. Zo kan de werkgever afwijken van de tijd- en gelddoelen en aanvullende criteria en voorwaarden stellen. De werkgever mag in een eigen regeling zowel in positieve als in negatieve zin afwijken van de PKB-regeling in de cao OB 2024-2026. De eigen regeling moet wel in lijn zijn met de wettelijke regels. Omdat de cao OB een minimum-cao is mag de werkgever - ook zonder eigen PKB-regeling - in het voordeel van de werknemer afwijken en hogere bedragen hanteren.

### **Wat als er geen medezeggenschapsorgaan is?**

In dat geval kan de werkgever zelf een eigen PKB-regeling opstellen die voor zijn organisatie van toepassing is.

### **Zijn er risico's voor de werkgever rond de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR)?**

Sommige doelen, waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, komen ten laste van de vrije ruimte van de WKR. Bij een overschrijding van de vrije ruimte betaalt de werkgever 80% eindheffing over het meerdere (dus over het deel dat de vrije ruimte overschrijdt). Advies aan de werkgever is om tijdig in actie te komen als wordt voorzien dat deelname van werknemers aan de PKB-regeling leidt tot een overschrijding van de vrije ruimte.

### **Stel: vóór 1 oktober zijn alle verzoeken van werknemers voor deelname aan de PKB-regeling binnen en op basis daarvan is al duidelijk dat de vrije ruimte zal worden overschreden. Mogen verzoeken van werknemers dan om die reden (overschrijding vrije ruimte) worden geweigerd?**

Advies is om voordat de werknemers keuzes maken alvast te peilen hoeveel animo er is voor deelname aan de PKB-regeling en welke wensen/behoefte werknemers hebben. Om te voorkomen dat de vrije ruimte wordt overschreden is het raadzaam om een eigen PKB-regeling op te stellen met instemming van de or/pvt.

### **De vrije ruimte van de WKR is beperkt. Hoe kan de werkgever grip houden op de invulling van de vrije ruimte?**

Als de werkgever zorgen heeft over de invulling van de vrije ruimte, is het advies om een eigen PKB-regeling in te voeren. In de eigen regeling kunnen aanvullende voorwaarden en criteria worden opgenomen. Bijvoorbeeld dat per jaar maximaal 10 werknemers gebruik mogen maken van een onbelaste vergoeding voor de aankoop van een fiets tot maximaal een x bedrag. Op die manier kan de werkgever grip krijgen op de invulling van de vrije ruimte.

### **Zijn er vanuit de Belastingdienst regels/kaders voor wat betreft de bestedingsdoelen die de werkgever aanvullend aanwijst?**

De Belastingdienst gaat daar niet over. Wel moet de werkgever nagaan bij het aanwijzen van aanvullende bestedingsdoelen of daar een gerichte vrijstelling voor geldt of dat dit ten laste komt van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR).

### **Welke doelen uit de PKB-regeling komen ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR)?**

Doelen die ten laste van de vrije ruimte komen zijn:

- aanschaf van een fiets;
- vakbondscontributie;
- vitaliteitsdoelen;
- persoonlijk pensioenadvies.

Denk bijvoorbeeld ook aan de jaarlijkse personeelsbijeenkomst en het kerstpakket, deze komen ook ten laste van de vrije ruimte.

Zie voor meer informatie het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst ([handboek-loonheffingen-lh0221t43fd.pdf](#)).

### **Voor welke doelen geldt binnen de werkkostenregeling (WKR) een gerichte vrijstelling?**

Een gerichte vrijstelling geldt voor:

- zakelijke reiskosten waaronder woon-werkverkeer;
- kosten voor een zakelijke opleiding en ontwikkeling.

Zie voor meer informatie het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst ([handboek-loonheffingen-lh0221t43fd.pdf](#)).

### **Moet de werknemer bewijsstukken (facturen/bonnen) aanleveren?**

Ja, de werknemer moet bewijsstukken inleveren bij de werkgever waaruit blijkt dat het PKB echt is besteed aan (één van) de afgesproken gelddoelen. Dat doet de werknemer uiterlijk in de maand na de maand waarin het PKB is besteed aan een gelddoel. Als de bewijsstukken niet op tijd worden aangeleverd, dan worden de verschuldigde loonheffingen alsnog ingehouden door de werkgever.