

## **PDI-verlof geclusterd opnemen?**

Scholen in het primair onderwijs krijgen regelmatig de vraag of het PDI-verlof (Professionalisering en Duurzame inzetbaarheid) geclusterd opgenomen kan worden nu de cao po voorschrijft dat een werknemer van 57 jaar en ouder de uren ook kan besteden voor een sabbatical. De cao schrijft echter ook voor (artikel 9.8 cao po) dat opname van verlof geen regeling voor vervroegde uittreding mag opleveren zoals bedoeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 en dat steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week dient te worden gewerkt. Dit staat haaks op elkaar.

Onlangs is er een uitspraak door de kantonrechter gedaan nadat een werknemer zich niet kon vinden in de afwijzing van zijn verlofaanvraag. In deze zaak had de werkgever de belastinginspecteur om advies gevraagd en hem verzocht een standpunt in te nemen over het recht tot opname van PDI-uren van werknemers van 57 jaar en ouder in relatie tot de pseudo-eindheffing bij een regeling voor vervroegde uittreding (RVU). De zienswijze van de belastingadviseur luidde dat opname van de PDI-uren door oudere werknemers voor een sabbatical waardoor er minder dan 50% feitelijk per week wordt gewerkt, niet in overeenstemming is met fiscale regelgeving, waardoor de werkgever RVU-risico loopt.

De kantonrechter heeft zijn licht laten schijnen over deze kwestie en komt tot het oordeel dat een werknemer van 57 jaar of ouder die gebruik wil maken van een PDI-sabbatical niet automatisch gebruik maakt van een regeling voor vervroegde uittreding. Ook artikel 9.8 van de cao po veronderstelt dat niet, aldus de kantonrechter. De kantonrechter heeft aangegeven dat er steeds objectief moet worden vastgesteld of er sprake is van vervroegde uittreding. Als een werknemer (in dit geval) jaarlijks in het voorjaar een PDI-sabbatical (maximaal 340 uur per jaar) opneemt en vervolgens weer aan het werk gaat is dat verlof – zonder nadere toets – niet te beschouwen als een overbrugging naar de AOW-leeftijd. Dat de belastinginspecteur een zienswijze heeft gegeven over het RVU-risico doet volgens de kantonrechter aan voorgaande niet af.

Wel volgt ook uit de uitspraak dat de gewenste verlofopname op grond van gewichtige redenen geweigerd kan worden. De werknemer in kwestie spaarde jaarlijks haar verlof om telkens in het voorjaar langere periodes vrij te zijn. De kantonrechter geeft aan:

*" Het belang van de werkgever om jaarlijks de inzet van leerkrachten te bepalen op basis van haar formatie- en werkverdelingsplannen, is een gewichtige reden om (nog) niet in te kunnen stemmen met het verzocht verlof voor het voorjaar van 2027. De werkgever voert aan dat de maanden maart en april in het basisonderwijs drukke perioden zijn waarin regelmatig vervanging nodig is. Daarom stelt zij jaarlijks na de formatie een werkverdelingsplan op, waarvoor in de maanden mei of juni van het voorgaande schooljaar gesprekken met werknemers over verlofopname worden gevoerd. De werkgever benadrukt daarbij dat de maanden maart en april ook voor andere*

Houttuinlaan 8 • 3447 GM Woerden

*collega's gewilde perioden zijn om verlof op te nemen en zij daarom nog niet kan instemmen met het verlofverzoek voor de periode 2026/2027."*

Daarbij wordt door de kantonrechter wel opgemerkt dat een aaneensluitende periode van verlof op grond van PDI-uren niet op voorhand kan worden beperkt of afgewezen onder verwijzing naar de reden dat een vervangende leerkracht moet worden gevonden voor de invaller van de vaste leerkracht. De cao biedt immers expliciet de mogelijkheid om een sabbatical op te nemen, waarbij het overleg over verlofopname centraal staat.

Dat betekent dat jaarlijks met werknemers moet worden gekeken of, en zo ja, in welke periode een werknemer een sabbatical kan opnemen. Daarvoor is het belangrijk om met de werknemers hierover in gesprek te gaan en de werknemers erop aan te sturen dat zij tijdig dienen aan te geven op welke wijze zij de PDI uren voor het aankomend schooljaar en eventueel de schooljaren daarna willen inzetten. Ook dient een verlofaanvraag op individueel niveau beoordeeld te worden omdat uit de uitspraak volgt dat een werknemer van 57 jaar of ouder die gebruik wil maken van een PDI-sabbatical niet automatisch gebruik maakt van een regeling voor vervroegde uittreding.

Net zoals de cao po, schrijft ook de cao vo voor dat opname van verlof geen regeling voor vervroegde uittreding mag opleveren zoals bedoeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 en dat in ieder geval steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week gewerkt dient te worden. Het oordeel van de kantonrechter kan om die reden ook worden doorgetrokken naar de situatie waarbij een VO-schoolbestuur het verzoek van een werknemer ontvangt om de LPB-uren (Levensfasebewust personeelsbeleid) geclusterd op te nemen.