

LEVENSLLOOP extra

De nieuwe wetgeving VPL bevat fiscale aanpassingen op het gebied van Vut- en prepensioenregelingen en beschrijft een nieuwe regeling: de levensloopregeling. De levensloopregeling zal 1 januari 2006 worden ingevoerd.

De regeling is bedoeld om werknemers gedurende hun loopbaan de gelegenheid te geven periodes van onbetaald verlof te financieren.

Uit marktonderzoek blijkt dat werknemers de levensloopregeling vooral willen gebruiken om eerder te stoppen met werken. De mogelijkheid om tussentijds verlof op te nemen zal, net als in de huidige verlofregeling, slechts door een kleine groep werknemers worden benut. Dat zijn naar verwachting de werknemers met de hogere inkomens die van hun werkgever ook de gelegenheid zullen krijgen om verlof op te nemen.

Bernisse Consultancy ziet de levensloopregeling als een belangrijk onderdeel van een integrale oudedagsvoorziening. Samen met (pre)pensioenverzekeringen, spaarloon en lijfrenteverzekeringen vormt de levensloopregeling een van de bouwstenen van het toekomstig inkomen.

De hoofdlijnen van de regeling zijn de volgende:

- **Door de levensloopregeling worden werknemers in staat gesteld gedurende de loopbaan periodes van onbetaald verlof te financieren bijvoorbeeld voor de zorg voor een kind, studie of een 'time out'.
De huidige verlofspaarregeling gaat op in de levensloopregeling.**
- **Tegelijkertijd biedt de levensloopregeling werknemers de mogelijkheid zelf vermogen op te bouwen om eerder te stoppen met werken.**
- **Het kabinet wil niet langer via de belastingen meebetalen aan collectieve regelingen om eerder te kunnen stoppen met werken, zoals VUT en prepensioen. Wel vindt het kabinet het belangrijk dat werknemers zelf, op individuele basis, vermogen kunnen opbouwen om eerder te stoppen met werken.**
- **De spaarloonregeling blijft in de huidige vorm bestaan. De werknemer kan jaarlijks kiezen tussen deelname aan de spaarloonregeling of de levensloopregeling. Het is niet mogelijk om gedurende een kalenderjaar aan beide regelingen deel te nemen.**

Algemene aspecten puntsgewijs aangegeven

- Werknemers mogen deelnemen aan de levensloopregeling, zij zijn hiertoe niet verplicht.
- Met de levensloopregeling kunnen werknemers geld opzij zetten waarmee zij een periode van onbetaald verlof kunnen financieren. Het opgebouwde bedrag kan ook worden gebruikt om eerder te stoppen met werken of, onder voorwaarden, als aanvulling op het ouderdomspensioen.
- Er kan alleen in geld worden gespaard, niet in tijd. Wel is het mogelijk om voor 1 januari 2006 opgebouwde tijdtegoeden, zoals verlofdagen, ATV-dagen en overwerkuren, om te zetten in een bruto loonbedrag en dit loon vervolgens in de levensloopregeling te storten. Dit kan overigens alleen in overleg met de werkgever.
- Er ontstaat door de levensloopregeling geen wettelijk recht op verlof, behalve voor verloven die wettelijk zijn geregeld, zoals ouderschapsverlof. Verlof kan alleen met toestemming van de werkgever worden opgenomen.

- Werknemers mogen per jaar maximaal 12% van het bruto jaarsalaris inleggen. Er mag een jaarlijkse inleg plaatsvinden als op 1 januari van het jaar het tegoed kleiner is dan 210% van het laatste bruto jaarsalaris.
- Het op te nemen bedrag bedraagt maximaal 100% van het laatste salaris. Als een werknemer tijdens de verlofperiode een saldo ter grootte van zijn laatste salaris wil opnemen en hij heeft een tegoed van 210%, kan hij dus maximaal 2,1 jaar verlof opnemen. Maar gedurende drie jaar 70% van zijn laatste inkomen opnemen kan ook. Dit is een alternatief dat naar verwachting veel gebruikt gaat worden om drie jaar eerder te kunnen stoppen met werken.

Werknemers en werkgevers

- Werknemers kunnen jaarlijks kiezen of zij storten in de spaarloon- of levensloopregeling. Zij kunnen niet in één kalenderjaar in beide regelingen tegelijk storten.
- Wanneer een werknemer van werkgever verandert, kan hij zijn opgebouwde spaartegoed meenemen naar zijn nieuwe werkgever.
- De administratieve verwerking van de levensloopregeling verloopt via de salarisadministratie van de werkgever.
- De werkgever is verplicht de volgende controles uit te voeren:
 - Controleren dat geen van zijn werknemers meer dan 12% van zijn bruto jaarsalaris per jaar stort in de levensloopregeling.
 - Controleren dat er in een jaar geen storting meer plaatsvindt als het saldo op 1 januari van dat jaar boven de 210% van het laatste bruto jaarsalaris uit komt.
 - Controleren dat werknemers niet tegelijkertijd geld storten in de spaarloon- en de levensloopregeling.
- Werknemers, maar ook werkgevers, kunnen hun bijdragen storten in de levensloopregeling.

Fiscale aspecten puntsgewijs

- De levensloopregeling is een fiscale regeling op basis van de omkeerregel. De heffing van loonbelasting wordt uitgesteld tot het moment van opname. Wel zijn er premies werknemersverzekeringen verschuldigd over de inleg. Dat wil zeggen dat de inleg niet leidt tot een verlaging van de heffingsgrondslag. Over de levenslooptkeringen zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.
- Over het opgebouwde tegoed wordt geen forfaitaire rendementsheffing (Box 3) geheven.
- Om ook oudere werknemers (nog) optimaal gebruik te laten maken van de levensloopregeling, geldt voor werknemers die op 31 december 2005 51 jaar maar nog geen 56 jaar oud zijn, een ruimere stortingsmogelijkheid. Voor hen vervalt de voorwaarde dat er in een kalenderjaar niet meer dan 12% van het bruto jaarsalaris ingelegd kan worden. Door de ruimere stortingsmogelijkheid kunnen zij in kortere tijd het maximale tegoed opbouwen. Door de storting mag de grens van 210% van het jaarsalaris niet worden overschreden.

- Bij opname van het tegoed van de levensloopregeling wordt een jaarlijks te indexerende heffingskorting (de zogenaamde levensloopkorting) toegekend met een maximum van € 183 per ingelegd jaar. Wie het tegoed gebruikt voor de financiering van ouderschapsverlof, krijgt een fiscale tegemoetkoming in de vorm van een heffingskorting ter hoogte van 50% van het bruto wettelijk minimumloon (WML) per opgenomen verlofdag, gemaximeerd tot het verschil tussen het loon van het voorgaande en het huidige jaar.
- Net als de huidige verlofspaarregeling is de levensloopregeling bestemd voor het opvangen van inkomensderving tijdens onbetaald verlof. Dit betekent dat de levensloopregeling niet gebruikt kan worden voor de financiering van kosten, zoals de kosten voor scholing of kinderopvang.
- Werknemers van wie de pensioenregeling de mogelijkheid biedt om prepensioenrechten af te kopen en die van deze mogelijkheid gebruik maken, kunnen hun afgekochte prepensioenrechten zonder belastingheffing doorstorten in de levensloopregeling. Voor deze doorstorting geldt in dat jaar niet het maximum van 12% van het bruto jaarsalaris. Het maximum van 210% van het bruto jaarsalaris voor het totale tegoed blijft wel gelden.
- Het saldo mag worden ingebracht in een ouderdomspensioenregeling, mits de opbouw daar nog ruimte biedt (tot maximaal 100% ouderdomspensioen).

Diverse onderwerpen

Inbreng uit prepensioen en verlofspaarregeling

Per jaar mag de werknemer maximaal 12% van zijn bruto jaarloon in de levensloopregeling sparen.

Het totale tegoed mag uiteindelijk niet meer bedragen dan 210% van het laatst verdiende bruto jaarloon. Dit tegoed mag altijd worden aangevuld tot 210%. Wanneer een werknemer geld opneemt uit zijn levenslooptegoed, mag hij daarna weer bijstorten tot het maximum 210%.

De aanspraken die de werknemer heeft uit hoofde van een verlofspaarrekening worden per 1 januari 2006 aangemerkt als aanspraken op grond van de levensloopregeling en moeten hierin ook worden omgezet. Omdat binnen de levensloopregeling uitsluitend in geld en niet in tijd kan worden gespaard, zal het verloftegoed in tijd eerst in geld moeten worden omgezet voordat het gestort kan worden in de levensloopregeling. Wanneer de werknemer binnen zijn pensioenregeling in staat wordt gesteld opgebouwde prepensioenrechten af te kopen, kan de waarde van deze rechten worden gestort in de levensloopregeling. Het maximum van 12% geldt in dat jaar niet. Het absolute maximum van 210% blijft wel van kracht.

Loonbelasting en premieheffing

Zowel de opbouw van het levensloopsaldo als opname uit dit tegoed verloopt via de salarisadministratie van de werkgever. Deze is verantwoordelijk voor de juiste inhouding en afdracht van de loon- en premieheffing. Het te storten bedrag in de levensloopregeling wordt ingehouden van het bruto loon van de werknemer. Daardoor geniet de werknemer een fiscaal voordeel. Immers, over het gespaarde bedrag, wordt geen loonbelasting ingehouden. Wel worden de premies voor de werknemersverzekeringen ingehouden. Het levensloopsaldo is overigens niet belast in box 3.

Op het moment dat geld uit het levensloopsaldo wordt opgenomen om onbetaald verlof te financieren, betaalt de werknemer over de uitkering wel loonbelasting, maar geen premies werknemersverzekeringen.

Let op: wanneer een werknemer geen onbetaald verlof meer kan opnemen door het bereiken van de 65-jarige leeftijd, of omdat hij eerder met pensioen gaat, vervalt het doel van de levensloopregeling. In het geval dat de werknemer, voor de pensioendatum, zijn levensloopsaldo niet heeft omgezet in een ouderdomspensioen, kan het saldo uitsluitend in één keer worden uitgekeerd en moet over dit saldo in één keer belasting worden betaald.

Invloed op de sociale zekerheidsrechten

Tijdens het onbetaalde verlof worden geen premies werknemersverzekeringen ingehouden. In de wet is geregeld dat ten tijde van dit onbetaalde verlof de reeds opgebouwde rechten voor de sociale verzekeringen wel worden gerespecteerd, echter voor een periode van maximaal 18 maanden. Duurt de verlofperiode langer dan 18 maanden, dan is de werknemer, na de 18e verlofmaand, voor de verlofuren niet verzekerd in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Het levensloopsaldo wordt niet betrokken in de vermogenstoets binnen het kader van bijstandsuitkeringen.

Levensloopverlofkorting

Op het moment dat de werknemer zijn levensloopsaldo aanwendt voor een periode van onbetaald verlof, krijgt hij een extra heffingskorting op de te betalen loonbelasting. De korting bedraagt, ongeacht de hoogte van het gespaarde bedrag € 183,- per jaar waarin gestort is in de levensloopregeling.

Wanneer de werknemer de dag voorafgaande aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd of eerder pensioendatum het levensloopsaldo niet heeft gebruikt, wordt dit tegoeed in één keer uitgekeerd. Het recht op de extra heffingskorting blijft dan evenwel onverminderd van kracht.

Op het moment dat het levensloopsaldo wordt gestort in het later te ontvangen ouderdomspensioen, heeft de werknemer geen recht op de extra heffingskorting, Als de werknemer na deze storting toch weer gaat sparen in de levensloopregeling en het nieuwe saldo aanwendt voor de financiering van onbetaald verlof, kan de werknemer ook de eerder opgebouwde heffingskorting toch te gelde maken.

Het bedrag aan korting kan niet méér bedragen dan het bedrag dat van het levensloopsaldo wordt opgenomen. Neemt de werknemer minder op uit het levensloopsaldo dan het totale bedrag van de heffingskorting, dan blijft het niet gebruikte deel van de heffingskorting gereserveerd voor een volgende opname.

Voor de levensloopkorting geldt dat deze overdraagbaar is aan de partner. De levensloopkorting wordt jaarlijks geïndexeerd.

Bijdrage van de werkgever

Het staat de werkgever vrij om een bijdrage te storten in de levensloopregeling. Deze bijdrage telt mee voor het maximum van 12% per jaar van het brutoloon van de werknemer.

Als de werkgever een bijdrage levert, moet deze bijdrage worden verstrekt aan alle in dezelfde omstandigheden verkerende werknemers. Dus ook aan de werknemers die niet deelnemen aan de levensloopregeling.

De werkgever mag de bijdrage die hij verstrekt niet afhankelijk stellen van voorwaarden met betrekking tot het moment dat de werknemers verlof zouden mogen opnemen. De werkgeversbijdrage vormt voor de werkgever aftrekbare (loon)kosten.

Levensloopregeling en spaarloonregeling

De werknemer heeft het wettelijke recht op deelname aan de levensloopregeling. Wanneer een werknemer wil deelnemen aan de levensloopregeling kan de werkgever dit niet weigeren. Bij de spaarloonregeling ligt dit iets anders. De werkgever mag, maar is niet verplicht om deze regeling aan te bieden aan zijn werknemers.

Biedt de werkgever de spaarloonregeling aan, dan zal de werknemer jaarlijks opnieuw een keuze moeten maken tussen inleggen in de spaarloonregeling of in de levensloopregeling. Het is overigens wel mogelijk om in een jaar uit beide regelingen op te nemen. Indien er in een jaar toch sprake is van cumulatie van spaarloon en levensloop dan wordt het totale genoten fiscale voordeel door een naheffingsaanslag gecorrigeerd.

Met beide regelingen kan vermogen worden opgebouwd vanuit het bruto salaris. Er bestaan evenwel aanzienlijke verschillen tussen deze regelingen. Enkele belangrijke punten:

Levensloopregeling	Spaarloonregeling
Omkeerregel: inleg uit bruto loon en uitkering belast = uitstel van belastingheffing	Inleg uit bruto loon en uitkering onbelast = afstel van belastingheffing
Bij inleg besparing loonbelasting. Wel inhouding premies werknemersverzekeringen	Bij inleg besparing op zowel loonbelasting als premies werknemersverzekeringen
Rekening houdend met maximaal 18 maanden verlof, geen verlaging grondslag uitkeringsniveau werknemersverzekeringen	Verlaging grondslag uitkeringsniveau werknemersverzekeringen
Inleg maximaal 12% van het bruto loon per jaar	Inleg maximaal € 613, - per jaar
Absoluut maximumtegoed 210% laatste bruto salaris	Geen absoluut maximum
Bij opname uit levensloopsaldo wel inhouding loonbelasting, geen premies werknemers- verzekeringen. Extra heffingskorting	Nadat het gespaarde bedrag 48 maanden geblokkeerd is geweest voor opname, is het zonder enige fiscale heffing vrij besteedbaar
Koppeling met pensioenbijspaarverzekering mogelijk	Kan als financieringsbron worden gehanteerd voor lijfrente- en pensioenbijspaarverzekering
Progressieve belastingheffing over levenslooploon	Na blokkeringsperiode van 48 maanden vrij besteedbaar
Afhankelijk van uitvoerder, kredietfaciliteit mogelijk (langer met verlof dan waarvoor is gespaard)	Enkele deblokkeringmogelijkheden uitgezonderd, géén mogelijkheid tot eerder opnemen of tot meer opnemen dan wat is gespaard

Levensloop en pensioenbijsparen

Ook hier geldt dat er overeenkomsten zijn, maar ook weer grote verschillen. Pensioenbijsparen is gericht op het verbeteren van het inkomen vanaf de pensioenleeftijd en kan niet worden ingezet om een periode van onbetaald verlof te financieren.

Voordat een aanvullende pensioenpremie kan worden betaald, zal getoetst moeten worden of de totale pensioenvoorziening niet bovenmatig wordt. Dat wil zeggen: niet boven het fiscale maximum uitkomt. De begrenzing ligt dus niet op het niveau van een percentae van het inkomen, maar op het niveau van het later te ontvangen pensioeninkomen.

Pensioen kan uitsluitend bestaan indien er sprake is van een werkgever/werknemerverhouding, net als in het geval van de levensloopregeling. Indien de werknemer een aanvullende pensioenpremie betaalt, behoort dit bedrag niet tot het loon. Hierdoor ontstaat besparing op zowel de loonbelasting als op de premies werknemersverzekeringen. Het uitkeringsniveau voor de werknemersverzekeringen wordt hierdoor overigens wel verlaagd.

Op voorwaarde dat de gehele pensioenvoorziening aan de fiscale regelgeving voldoet, kan de werkgever een bijdrage in de aanvullende pensioenverzekering leveren. Deze bijdrage is voor de werknemer niet belastbaar.

Storten in de levensloopregeling en pensioenbijsparen kunnen zonder enig bezwaar samengaan, op voorwaarde dat de aanvullende pensioenpremie niet rechtstreeks uit het spaarloon wordt gefinancierd. Er geldt met betrekking tot spaarloon immers een anti-cumulatiebepaling.

Levensloop en lijfrente

Zowel de levensloopregeling als lijfrente zijn fiscaal gefaciliteerd en dienen voor inkomensaanvulling. Toch zijn er grote verschillen.

De mate van aftrek van de lijfrentepremie wordt vastgesteld door middel van de zogeheten jaarruimteberekening (en eventueel door berekening van de inhaalpremie). Inleggen in de levensloopregeling kan jaarlijks tot maximaal 12% van het bruto salaris. De kwaliteit van de pensioenregeling speelt hierbij geen enkele rol.

Het levensloopsaldo kan, in overleg met de werkgever, op ieder willekeurig moment gebruikt worden voor het financieren van een verlofperiode. Lijfrente-verzekeringen kunnen uitsluitend nog worden gesloten als levenslange lijfrente en als tijdelijke lijfrente vanaf de 65-jarige leeftijd. Het levensloopsaldo kan overigens weer niet tijdelijk vanaf 65 jaar worden gebruikt. Is het levensloopsaldo overgeheveld naar het ouderdomspensioen, dan maakt dit onderdeel uit van de levenslange pensioenuitkering.

Inleggen in de levensloopregeling kan uitsluitend door de werkgever via inhouding op het salaris van de werknemers. De besparing vindt plaats in de loonbelasting (niet premies werknemersverzekeringen)

Om lijfrentepremieaftrek te kunnen genieten, is er geen werkgever/werknemer verhouding noodzakelijk. De aftrek is geregeld in de inkomensbelasting en vindt plaats door aangifte bij de belastingdienst.

Het feit dat de levensloopregeling in de sfeer van de loonbelasting is geregeld en voor werknemers geldt, betekent dat een zelfstandig ondernemer niet aan de levensloopregeling kan deelnemen.

Deze ondernemer kan wel lijfrentepremieaftrek genieten.

Deelnemen aan de levensloopregeling en tevens aftrekbare lijfrentepremie betalen kan probleemloos naast elkaar bestaan. Er gelden hiervoor geen aanvullende fiscale kaders.

Let op: indien de lijfrentepremie rechtstreeks wordt gefinancierd uit spaarloon, ontstaat er wel een conflict, zodra tevens wordt gestort in de levensloopregeling (anti-cumulatiebepaling).

Een reeds bestaand, geblokkeerd spaarloontegoed kan wel worden gehanteerd als financieringsbron voor lijfrentepremie zonder dat in strijd met de anti-cumulatiebepaling wordt gehandeld.

De werkgever kan overigens geen bijdrage leveren aan de te betalen lijfrentepremie, zoals mogelijk is in de levensloopregeling.