

NLFO 2020/16

mr J.R. Hesse en mr C.J.A. Vereggen

Maken knelpunten verlofsparen tot een holle frase?

In het principeakkoord over de vernieuwing van het pensioenstelsel is een uitbreiding van het sparen van verlof van vijftig naar honderd weken opgenomen. In deze bijdrage worden dit voorstel en de knelpunten daaromtrent nader beschouwd. Remko Hesse en Bas Vereggen leggen een link met de in 2012 afgeschafte Levensloopregeling en de auteurs sluiten af met enkele aanbevelingen in de vorm van een Verlofspaarregeling.

Pensioenakkoord juni 2019

Sinds de presentatie van het principeakkoord over de vernieuwing van het pensioenstelsel in juni 2019 (hierna: het Pensioenakkoord) houdt minister Koolmees ons op de hoogte van de voortgang in het proces om te komen tot nieuwe wetgeving en bijbehorende beleidsregels. Bijvoorbeeld de Roadmap (7 oktober 2019) en de internetconsultatie (18 november 2019). Rond de zomer van 2020 wordt de volgende update verwacht. Terecht besteden veel specialisten aandacht aan de effecten van dit akkoord op onze pensioenrechten, benoemen knelpunten en brengen oplossingen naar voren.

In deze bijdrage gaan wij in op het onderdeel verlofsparen in het Pensioenakkoord. Een conceptwetsvoorstel hiervoor is in november 2019 ter consultatie voorgelegd.¹ Als het echt de bedoeling van alle betrokken partijen is om het verlofsparen een serieus onderdeel van het Pensioenakkoord te laten zijn, dan moet er nog veel gebeuren. Want op de voorgestelde manier gaat het volgens ons niet werken.

Verlofsparen in de fiscale wet(sgeschiedenis)

De Wet op de Loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) kent al langere tijd de mogelijkheid van het sparen van – de tegenwaarde van – verlof. De tekst van artikel 11, lid 1, onderdeel r, Wet LB 1964 is in 2020 als volgt:

'(...) Tot het loon behoren niet:

(...) r. aanspraken:

- 1°. op vakantieverlof en compensatieverlof, voorzover deze aanspraken aan het einde van het kalenderjaar in totaal niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken;
- 2°. op bij ministeriële regeling aan te wijzen geclausuleerd verlof;
- 3°. op verlof tijdens rust- en feestdagen. (...)'

¹ Zie NLF 2019/2645, met noot van Kappelle.

Verlofsparen en levensloop als component van onderdeel r

Sinds 2001 is verlof in de Wet LB 1964 gedefinieerd als aanspraak, loon in de vorm van een recht.² Voor die tijd liepen initiatieven voor reservering van salaris voor langere periodes van betaald verlof stuk op het fiscale genietingsmoment. Door het verlof te definiëren als aanspraak, wordt het fiscale genietingsmoment verlegd naar het moment van opname (pay as you earn). Naast bovengenoemde beschreven aanspraken, kende de Wet LB 1964 enige tijd de 'Regeling voor verlofsparen' en later de Levensloopregeling.

De in 2003 geïntroduceerde Regeling voor verlofsparen kende spelregels, zoals:

- schriftelijke regeling;
- sparen in tijd of in geld;
- jaarlijks maximaal 10% inleggen tot een maximum van één jaarsalaris;
- niet opnemen één jaar voor ingang VUT of pensioen.

In 2006 werd deze Regeling voor verlofsparen vervangen door de Levensloopregeling. Ook deze kende diverse spelregels, zoals:

- schriftelijke regeling;
- sparen in geld;
- jaarlijks maximaal 12% inleggen tot een maximum van 210% van het jaarsalaris;
- voor werknemers die op 1 januari 2006 tussen de 51 en 56 jaar oud zijn gold dit maximum niet. Zij kregen zo de mogelijkheid om meer te sparen voor onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering;
- werkgeversbijdrage voor iedere werknemer, ongeacht wel/niet deelnemen;
- geen recht op verlof, verzoek aan de werkgever blijft noodzakelijk.

Opmerkelijk in dit geheel is dat de Levensloopregeling met ingang van 2012 alweer vervalst en het overgangsrecht daaromtrent met ingang van 2022 eindigt. De reden voor het vervallen van de Levensloopregeling: deze werd te veel gebruikt voor vervroegde uittreding. Terwijl dit expliciet één van de doelen van de regeling was!³

Golvend kabinetsbeleid vervroegde uittreding

Het kabinetsbeleid ten aanzien van vervroegde uittreding lijkt daarmee op een golfbeweging: Prepensioen vervangt de VUT in 1999 (richtleeftijd voor pensioen is 60 jaar), de afschaffing daarvan in 2006 (pensioenleeftijd wordt – weer – 65 en later nog hoger), en de introductie van de Levensloopregeling in hetzelfde jaar. In 2012 wordt een regeling, die – mede – wordt gebruikt voor vervroegde uittreding, niet wenselijk geacht. Om vervolgens in 2019 te komen met een plan om het reserveren van verlof uit te breiden met als mogelijk doel: vervroegde uittreding. Voor werkgevers, werknemers en uitvoeringsinstellingen is het ondoenlijk om in dit kader iedere keer weer op nieuwe wet- en regelgeving te anticiperen. Voor werknemers blijft dan de vraag: wanneer kan ik nu wel/niet stoppen met werken en welke financiële middelen en mogelijkheden heb ik tot mijn beschikking? Kort gezegd, het golvend kabinetsbeleid maakt het voor werknemers niet gemakkelijk om te doen aan arbeids- c.q. pensioenplanning.

2 Kamerstukken II 1998/99, 26 447, 2 en 15.

3 'Het opheffen van het maximaal op te bouwen tegoed van 150% naar 210% maakt het makkelijker voor werknemers om voor langere periodes van verlof te sparen, zowel tijdens het arbeidzame leven als voorafgaand aan pensionering.' (Kamerstukken II 2004/05, 29 760, 18, p. 13).

Alleen nog aanspraken op verlof

Na de afwikkeling van de Levensloopregeling kan de werknemer alleen nog verlofdagen sparen (verlofsparen). De uitbreiding van vijftig naar honderd weken beoogt de werknemer de ruimte te bieden om ten minste twee jaar eerder te stoppen met werken door het opnemen van het gespaarde verlof. Onze inschatting is dat het een kwestie is van lange adem én een zorgvuldige planning vergt om zo'n periode van verlof te sparen. Wil een werknemer daadwerkelijk twee jaar vrij zijn, dan vergt dat het sparen van 456 vakantiedagen.⁴ Immers de laatste twee jaar zijn er gemiddeld nog de gewone 25 vakantiedagen. Om deze dagen daadwerkelijk te kunnen sparen – de wettelijke vakantiedagen moet je opnemen – is een zeer lange adem nodig, ook als de werknemer overuren kan inzetten of vrije dagen kan bijkopen. En waar loop je dan als werknemer zoal tegenaan? In ieder geval dat deze mogelijkheid van sparen van verlof geen wettelijk recht is.

Knelpunten verlofsparen

We staan hierna stil bij diverse knelpunten die het, wat ons betreft, vrijwel onmogelijk maken om 'eenvoudig' honderd weken verlof te sparen waarmee eventuele vervroegde uittreding mogelijk is.

Vervallen en verjaren van verlofaanspraken

Het eerste knelpunt is niet fiscaal, maar arbeidsrechtelijk: de vervaltermijn van wettelijk verlof en de verjaringstermijn van bovenwettelijk verlof. Wettelijk verlof vervalt zes maanden na het einde van het kalenderjaar waarin het is verworven (artikel 7:640a BW). Bovenwettelijk verlof verjaart vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan (artikel 7:642 BW). Voor wat betreft het bovenwettelijk verlof kan de verjaringstermijn worden gestuit door een schriftelijke overeenkomst met de werkgever. Echter, telkens voor vijf jaar. Dit betekent dat de werkgever bereid moet zijn om mee te werken aan het verlofsparen, afdwingen vanuit de positie van de werknemer is niet mogelijk.

Bij de introductie van het fiscaal regime voor het sparen van het verlof is tijdens de parlementaire behandeling nog stilgestaan bij het arbeidsrecht. Op dat moment lag namelijk ook een wetsvoorstel bij de Eerste Kamer dat de verjaringstermijn van bovenwettelijk verlof van twee naar vijf jaar moest verhogen. Opgemerkt werd dat het fiscale recht en het arbeidsrecht op zichzelf staand moeten worden beoordeeld. Maar dat in dit geval met de introductie van de fiscale mogelijkheid tot het sparen van vijftig weken verlof, waar bij overschrijding een fiscaal genietingsmoment ontstaat, geen afbreuk doet aan het doel van het verhogen van de verjaringstermijn binnen het arbeidsrecht. Dat doel was namelijk het sparen voor langdurend verlof.⁵

Afgevraagd kan worden of deze vlieger, maar dan andersom beredeneerd, nog opgaat. Destijds waren de zorgen dat het fiscale recht het arbeidsrecht in de weg zou zitten, nu vragen wij ons af of de verjaringstermijn binnen het arbeidsrecht de uitbreiding van het verlofsparen tot honderd weken in de weg gaat zitten.

Zoals hiervoor aangegeven is, is voor het sparen van honderd weken verlof een zorgvuldige planning, een lange adem en de medewerking van de werkgever vereist. Nog even los van de hierna te benoemen knelpunten, zien wij de (vanuit dat oogpunt beschouwd) beperkte verjaringstermijn van vijf jaar, als een drempel voor het slagen van dit wetsvoorstel.

4 <https://gemiddeldgezien.nl/gemiddelde-aantal-werkdagen>; <https://gemiddeldgezien.nl/gemiddeld-aantal-vakantiedagen>.

5 Kamerstukken II 1999/2000, 26 941, 5, p. 19.

Flexibiliteit van de werknemer

De hiervoor genoemde noodzakelijke zorgvuldige planning kent nog een 'tegenstander'. Werknemers zijn tegenwoordig veel flexibeler dan vroeger: een recent rapport van het CBS (2018) over baanduur laat zien dat slechts één op de drie werknemers langer dan tien jaar bij dezelfde werkgever verblijft. Hoe jonger de werknemer en hoe flexibeler de arbeidsrelatie, hoe korter de baanduur. Wanneer een werknemer middels verlofsparen zou willen doen aan arbeids- c.q. pensioenplanning, is hij daarmee direct ook 'veroordeeld' tot het blijven bij de huidige werkgever. Nog even los van de gevolgen als hij geen keuze meer heeft om bij zijn huidige werkgever te blijven door bijvoorbeeld ontslag of faillissement van de werkgever. Zeker in de huidige coronatijd is dat geen irreëel scenario.

Conflict met arbeidsvoorwaarden

We behandelen hierna twee mogelijkheden die werknemers tegenwoordig binnen een dienstbetrekking steeds vaker hebben:

1. deelname aan het generatiepact; en
2. de mogelijkheid tot deeltijdwerken, eventueel in combinatie met deeltijdpensioen.

De werknemer kan denken goed te hebben gepland, maar komt desalniettemin 'bedrogen' uit.

Combinatie met generatiepact

Binnen generatiepacten wordt veelal geregeld dat bij minder werken en iets minder loon, toch nog 100% pensioen kan worden opgebouwd. Een voorbeeld hiervan is 80% werken, 90% loon, 100% pensioenopbouw. De arbeidsduur is in dit voorbeeld nog maar 80% van een voltijdbetrekking en kan dus invloed hebben op verlofsparen. Als maximaal gebruik is gemaakt van verlofsparen (honderd weken op basis van een voltijdbetrekking) en er wordt bijvoorbeeld nog maar 80% van de voltijdbetrekking gewerkt, zal 20% van de waarde van het verlofspaarsaldo op dat moment in de heffing worden betrokken.

Een combinatie van de inzet van het generatiepact met verlofsparen is daarmee mogelijk. Echter dit kan anders uitwerken dan de werknemer had gehoopt en waarschijnlijk bedacht. Bij het verlofsparen anticiperen op een nu bestaand generatiepact is vrijwel ondoenlijk; hoe lang blijft deze bestaan is bijvoorbeeld een goede vraag?

Combinatie met deeltijdwerken

Besluit de werknemer voorafgaand aan pensionering bijvoorbeeld in deeltijd te gaan werken, zal dit – net als bij het generatiepact – ook invloed hebben op verlofsparen. Ook hier geldt dat wanneer verlofsparen maximaal is ingezet (honderd weken op basis van een voltijdbetrekking) en de werknemer bijvoorbeeld zijn werkzame bestaan terugbrengt tot 80%, 20% van het verlofspaarsaldo in de heffing wordt betrokken. Dit eveneens in tegenstelling tot hoe de werknemer had gehoopt te plannen: deeltijd werken in combinatie met de opname van het gespaarde verlof.

Combinatie met deeltijdpensioen

Ook het gedeeltelijk eerder met pensioen gaan in combinatie met het opnemen van verlof, om zo eerder te stoppen met werken kan ervoor zorgen dat, vanwege de teruglopende arbeidsduur – een deel van – de waarde van het verlofspaarsaldo in de heffing wordt betrokken.

Risicosfeer werkgever

Tot slot is wat ons betreft nog een belangrijk aandachtspunt dat verlofsparen gebeurt binnen de risicosfeer van de onderneming van de werkgever. Nog los van de hiervoor genoemde arbeidsrechtelijke en fiscale zorgpunten, is het ook de vraag of de werkgever op het moment van opnemen van het gespaarde verlof voldoende liquide is om daaraan gehoor te geven. De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) geeft hierover in haar commentaar op het wetsvoorstel wat ons betreft terecht haar zorgen aan.⁶ Als (veel) werknemers gebruikmaken van verlofsparen, betekent dit dat de financiële positie van de werkgever toereikend moet zijn. Daarbij moet worden opgemerkt dat hierbij ook de stijging van de waarde van het verlof (in de voorziening op de balans) moet worden meegenomen: het verlof stijgt in waarde gelijk aan de loonstijgingen die de werknemer doormaakt.⁷

Tussenconclusie

De knelpunten die wij onderkennen bij het voorgestelde verlofsparen zijn divers. We zien dat de kans groot is dat de verlofaanspraak al is verjaard voordat het doel, vervroegde uittreding, wordt bereikt (knelpunt arbeidsrecht). De flexibiliteit van de huidige arbeidsmarkt zorgt ervoor dat de werknemer niet eens de kans heeft om zijn doel te bereiken, want verlofsparen kan uitsluitend bij de huidige werkgever (knelpunt arbeidsplanning). De knelpunten met arbeidsvoorwaarden kunnen zorgen voor een – deels – belaste aanspraak op verlof (knelpunt pensioenplanning). En de risicosfeer van de werkgever is op meerdere manieren een knelpunt: verlofsparen binnen de risicosfeer van de werkgever betekent dat er een liquiditeits- en een faillissementsrisico bestaat. Kan de werkgever te zijner tijd aan zijn financiële verplichtingen voldoen die nodig zijn voor de opname van het gespaarde verlof én bestaat de onderneming van de werkgever dan überhaupt nog wel (knelpunt risicosfeer onderneming werkgever)? Naar onze mening is het dan ook noodzakelijk, zowel voor werkgever als werknemer, om het verlofsparen buiten de risicosfeer van de onderneming van de werkgever te brengen én – daarmee – anders vorm te geven. Het mooie van aanspraken is immers dat deze bij derden ondergebracht kunnen worden. En de benodigde systematiek is er al: de Levensloopregeling.

Hoe verder met verlofsparen?

Het verlofsparen in deze vorm lijkt daarom te verworden tot een holle frase. Het lijkt in eerste instantie een nobel idee, maar de vraag is of vanwege de beschreven knelpunten überhaupt iemand gebruik kan, wil en gaat maken van deze uitbreiding.

We vragen ons hardop af of de Levensloopregeling ook last had van deze knelpunten en of de Levensloopregeling, enigszins aangepast, als interessant platform kan dienen voor een Verlofspaarregeling.

Levensloopregeling versus verlofsparen: systematiek levensloop kent voordelen

Waar het bij de Levensloopregeling gaat om een bij een externe uitvoerder ondergebracht saldo (geld) dat gebruikt kan worden voor (het bekostigen van) verlof, gaat het bij verlofsparen om een bij de werkgever zelf ondergebrachte aanspraak op verlof (tijd). En dit verschil, het bij een externe uitvoerder onderbrengen, lijkt nu ook meteen de oplossing te zijn voor een werkend verlofsparen.

Als we naar verlofsparen kijken is een levensloopachtige oplossing gunstig ten aanzien van de volgende knelpunten:

6 <https://www.internetconsultatie.nl/wetbedragineens/reactie/0cc0dc37-c12b-4012-ac4d-6a0a0000dc6d>.

7 Kamerstukken II 1999/2000, 26 941, 5, p. 18.

geen problemen met de arbeidsrechtelijke verjaringstermijn omdat het om een tegoed gaat in plaats van een aanspraak op verlof;
 het tegoed verlaat de risicosfeer van de onderneming van de werkgever:
 geen liquiditeitsrisico waarbij de vraag is of de werkgever aan haar (toekomstige) verplichtingen kan voldoen;
 geen faillissementsrisico;
 geen belemmering ten aanzien van het wisselen van baan;
 geen belemmeringen met generatiepact aangezien de levensloopconstructie in opbouwfase geen koppeling met de arbeidsduur kent;⁸
 geen belemmeringen met deeltijdwerken aangezien de levensloopconstructie in opbouwfase geen koppeling met de arbeidsduur kent.⁹

Kan verlofsparen succesvol zijn? Ja, dat kan! Wanneer verlofsparen in een levensloopjasje wordt vormgegeven denken wij dat deze regeling de knelpunten wegneemt en aantrekkelijker wordt voor een breder publiek. Wij opteren dan ook hiervoor en noemen dit de Verlofspaarregeling.

Daarnaast is zo'n Verlofspaarregeling wellicht een welkome aanvulling op het Individueel Keuzebudget (IKB). Binnen het IKB worden arbeidsvoorwaarden vormgegeven in een jaarlijks budget dat voor meerdere doeleinden kan worden ingezet, waaronder veelal ook het aan- en verkopen van verlof. In ons voorstel zou dat dan worden: afstorten in een Verlofspaarregeling.

Hoe kan de Verlofspaarregeling eruitzien?

Dit gezegd hebbende, willen wij de extra stap zetten door dan ook een concreet voorstel uit te werken. Dit is natuurlijk niet in beton gegoten, maar wij proberen pluspunten van de 'oude' Levensloopregeling en de goede doelen van verlofsparen te versmelten tot één nieuwe regeling.

We breken dit stuk op in verschillende onderdelen:

1. inleg;
2. uitvoerder(s) en kosten(vergoeding);
3. aanwending; en uiteindelijk
4. de uitkering c.q. opname.

Ad i. Inleg

De werknemer heeft een wettelijk recht tot vorming van een Verlofspaarregeling bij een toegestane uitvoerder en heeft hiervoor geen toestemming van de werkgever nodig.

De werknemer kan de waarde van zijn bovenwettelijk verlof, dan wel (een deel van) het IKB-budget, vakantiegeld of dertiende maand gebruiken als bruto-inleg in de Verlofspaarregeling.

De waarde van de inleg mag niet meer bedragen dan de waarde van 12 dagen verlof in het jaar van inleg (jaarmaximum). Het brutobedrag wordt ingelegd, en gelijktijdig wordt aan de uitvoerder doorgegeven hoeveel dagen deze inleg representeert. De gedachten achter deze 12 dagen is als volgt: het Witteveen-kader gaat uit van een op te bouwen pensioen in 40 jaar. Daarvan halen we ongeveer 2 jaar aan vervroegde uittreding (waarvoor honderd weken grofweg staat onzes inziens), daarin kan geen opbouw meer plaatsvinden maar resteren wel de gemiddeld 25 verlofdagen. Dan resteert een opbouwperiode van 38 jaar. Om 2 jaar eerder te kunnen stoppen met werken, zijn 456 verlofdagen nodig, gedeeld door 38 jaar aan opbouw, komen we uit op 12 dagen per jaar aan verlofsparen.

⁸ Artikel 5.6, lid 3, Uitv.reg. LB 2011 (tekst 2011).

⁹ Artikel 5.6, lid 3, Uitv.reg. LB 2011 (tekst 2011).

Toetsing op een maximaal tegoed in de Verlofspaarregeling is niet nodig. Net als bij de fiscale kaders voor pensioenopbouw worden de uitgangspunten gevormd door de jaarlijkse inleg.

Aangezien de Levensloopregeling nagenoeg dezelfde aanwendingsdoelen kent als verlofsparen, willen we voorstellen het nog bestaande levenslooptegoed te laten 'invaren' in de nieuwe Verlofspaarregeling. Diverse reacties op het consultatiedocument spreken zich hiervoor uit. Een dergelijke 'voortzetting' past ook bij het afvlakken van de eerder benoemde golfbeweging in het beleid rondom sparen voor eerder stoppen met werken.

Ad ii. Uitvoerder(s) en kosten(vergoeding)

Door de toegestane uitvoerders kan worden aangesloten bij de aflopende Levensloopregelingen en kan het bedrag, kort gezegd, worden overgemaakt naar een Verlofspaarregeling bij een bank, verzekeraar of beleggingsinstelling.¹⁰

De kostenstructuur is een belangrijk aspect. Als we kijken naar pensioenfondsen en -verzekeraars dan zijn daar ontwikkelingen geweest waarbij kostenstructuren zichtbaar gemaakt moesten worden en waarbij ook de mogelijkheid bestaat om de (beheers)kosten uit de 'pot' te halen.

Gezien de lage rentestanden is het voor uitvoerders veelal niet rendabel dergelijke producten in stand te houden zonder daarvoor de kosten in rekening te brengen. Wij stellen voor dat de uitvoerder een redelijke kostenvergoeding in rekening kan brengen voor het openen en het beheren (verwerken stortingen en opnamen) van de Verlofspaarregeling. Wij laten open of dit gebeurt door een onttrekking aan het saldo of door het separaat bij de werkgever of werknemer in rekening te brengen.

Ad iii. Aanwending

Aanwendingsdoelen zijn naast alle vormen van verlof, ook het (gedeeltelijk) vervroegd uittreden.¹¹ Wij leggen hier ook een link met een leven lang ontwikkelen. Voor bijvoorbeeld omscholing is, naast de kosten van de scholing, ook tijd nodig om te kunnen studeren. Door te blijven ontwikkelen, is het goed denkbaar dat de werknemer juist langer en gezonder – gedeeltelijk – blijft werken.

Ad iv. Uitkering: eenvoud staat voorop

De uitkering aan de werknemer wordt gedaan door de uitvoerder. Dit brengt een bepaalde mate van eenvoud en flexibiliteit met zich mee voor werknemer, werkgever en uitvoerder, dit in tegenstelling tot levensloop waarbij moet worden gekeken of opname van het levenslooptegoed via de werkgever nog mogelijk is. Dit pad snijden we op voorhand af.

Toetsing of op dat moment betaalde arbeid wordt verricht in welke vorm dan ook (hetgeen een logisch gevolg is van verlof) is een ingewikkeld punt. Wanneer sprake is van een dienstbetrekking kan een vast format worden aangehouden waarop de werkgever moet aangeven dat voor een bepaalde periode geen betaalde arbeid wordt verricht. Wanneer sprake is van een uitkeringssituatie of ondernemerschap, ligt dit ingewikkelder.

Om administratieve rompslomp voor zowel werknemer, werkgever als uitvoerder te voorkomen, stellen wij voor de systematiek waarbij de werknemer meldt dat hij een aantal dagen, bijvoorbeeld 20 wil opnemen. De uitvoerder deelt het dan aanwezige saldo door het aantal 'gespaarde dagen' en keert de zo berekende tegenwaarde van deze 20 dagen, na inhouding van de verschuldigde heffingen, uit aan de werknemer. Wanneer het aantal op te nemen dagen de 22 overschrijdt, zal sprake zijn van een

¹⁰ Artikel 19g, lid 3 jo. 4, Wet LB 1964 (tekst 2011).

¹¹ In lijn met memorie van toelichting bij het wetsvoorstel behorende bij het pensioenakkoord (zie p. 14 van de Ontwerp toelichting: <https://www.internetconsultatie.nl/wetbedragineens>).

maandperiodiciteit.¹² Voor wat betreft langdurig verlof wordt hiermee aangesloten bij uitbetaling van een maandloon. Het jaarlijks maximaal aantal op te nemen dagen begrenzen wij op 240, namelijk het aantal SV-dagen (260) minus het wettelijk verlof van 20 dagen. Daarbij spreken wij de verwachting uit dat de werkgever op dat moment geen loon betaalt, maar een strikte voorwaarde is dat niet voor ons.

De uitvoerder is ten minste verplicht tot het doen van (periodieke) betalingen in de laatste twee jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Daarmee is op die datum 'de pot' leeg.

Premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zorgverzekeringswet

Anders dan werkgevers, hebben uitvoerders van deze Verlofspaarregeling, geen middelen om eventuele premies werknemersverzekeringen en de (werkgevers)bijdragen Zorgverzekeringswet af te dragen.¹³ Wij realiseren ons dat dit een uitzondering vergt op de gedachte van één uniform loonbegrip voor alle loonheffingen. De eenvoud van de regeling kan echter zo'n verschil rechtvaardigen. Effectief betekent dit dat de inleg géén loon voor de loonbelasting/premies volksverzekeringen is, maar wél voor de premies werkgeversverzekeringen en de werkgeversbijdrage Zorgverzekeringswet bij de werkgever. Door de – toekomstige – uitkering(en) te kwalificeren als loon uit vroegere dienstbetrekking, zal bij opname de uitvoerder de loonbelasting/premies volksverzekeringen en werknemersbijdrage Zorgverzekeringswet inhouden en afdragen.

Een andere, eenvoudige oplossing, is een gelijktrekking met pensioenuitkeringen: geen premies werknemersverzekeringen en wel een inhouding werknemersbijdrage Zorgverzekeringswet.

Toch kiezen wij niet voor de aansluiting bij pensioenuitkering, maar kiezen wij voor een uitzondering op het uniforme loonbegrip. Enerzijds omdat het verlof ook tijdens de dienstbetrekking opgenomen kan worden, anderzijds omdat de voorgestelde uitzondering op het uniforme loonbegrip ervoor zorgt dat het ingelegde saldo onderdeel blijft uitmaken van het SV-loon en daarmee meetelt voor een eventuele uitkeringsgrondslag.

Concluderend

In het ter consultatie voorgelegde wetsvoorstel 'Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen' zien wij géén goede kansen voor de werknemer om voldoende verlof te sparen om ongeveer twee jaar eerder te kunnen stoppen. Omdat arbeidsrecht en fiscaal recht niet optimaal op elkaar zijn afgestemd, is het sparen van voldoende verlof een lastige, zo niet onmogelijke opgave. We hebben geprobeerd de Verlofspaarregeling zo eenvoudig mogelijk vorm te geven, waarbij de beoogde doelen uit het Pensioenakkoord worden behouden en de geconstateerde knelpunten worden weggenomen.

Een regeling in geld buiten de risicosfeer van de onderneming van de werkgever lost alle geconstateerde knelpunten op. De systematiek, de Levensloopregeling, staat al en in de vorm van een Verlofspaarregeling zoals door ons uiteengezet wordt voorkomen dat het verlofsparen een holle frase wordt.

mr J.R. Hesse

mr C.J.A. Vereggen

–

¹² Gemiddeld 4,35 weken per maand, 5 werkdagen per week = 21,75 werkdagen per maand is afgerond 22.

¹³ Dit pijnpunt kent de Levensloopregeling in beginsel niet daar sprake is van een opname via de werkgever. In die gevallen dat de uitvoerder de inhoudingsplichtige is (afkoop), is er formeel een bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd. Alleen vanwege het ontbreken van SV-dagen is deze feitelijk nihil.