

19 Spaarregelingen

In dit hoofdstuk worden de volgende spaarregelingen behandeld waarmee het mogelijk is om belastingvrij te sparen:

- spaarloonregeling (zie paragraaf 19.1);
- levensloopregeling (zie paragraaf 19.2).

Let op!

Per 1 januari 2003 is de premiespaarregeling afgeschaft. Voor de premiespaarregeling is een overgangsregeling getroffen (zie paragraaf 19.1.6).

Per 1 januari 2006 is de fiscale verlofspaarregeling afgeschaft. Er kan dus niet meer in die verlofregeling worden gespaard, alleen nog in de levensloopregeling. Voor de fiscale verlofspaarregeling is een overgangsmaatregel getroffen (zie paragraaf 19.2.11).

19.1 Spaarloonregeling

Met een spaarloonregeling kan de werknemer belastingvrij een deel van zijn brutoloon sparen. De spaarloonregeling moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De regeling moet schriftelijk zijn vastgelegd.
- Deelname aan de regeling moet openstaan voor ten minste driekwart van uw werknemers.
- Deelname aan de regeling moet vrijwillig zijn.
- De gespaarde bedragen moeten op een bijzondere spaarrekening worden gestort. Deze spaarrekening moet op naam van de werknemer staan.
- De gespaarde bedragen moeten in de regel ten minste vier jaar op de spaarrekening blijven staan.

Het is niet noodzakelijk dat driekwart van de werknemers ook daadwerkelijk deelneemt aan de regeling. Of wordt voldaan aan de driekwarteis, moet worden beoordeeld aan de hand van de situatie op het moment dat de vrijstelling wordt toegepast. Hierbij hoeft geen rekening te worden gehouden met werknemers die doorgaans gedurende minder dan acht uren per week of gedurende minder dan een maand per jaar werkzaam zijn.

Gebruikelijk is dat de bedragen op een bijzondere spaarrekening worden gestort bij een bankinstelling. Op de bijzondere spaarrekening mogen geen andere bedragen worden gestort.

Let op!

Spaarloon dat is opgebouwd in de jaren 2001 tot en met 2004, kan vanaf 1 september 2005 zonder inhouding van loonheffingen worden opgenomen. Spaarloon dat de werknemer vanaf 1 januari 2005 heeft opgebouwd, blijft geblokkeerd volgens de normale regels.

Spaarloonregeling voor één dienstbetrekking

Een werknemer kan slechts bij één werkgever deelnemen aan de spaarloonregeling. Als een werknemer bij u wil sparen via de spaarloonregeling, dan moet worden voldaan aan de volgende twee voorwaarden:

- De werknemer is sinds 1 januari 2007 bij u in dienst.
- U past ten aanzien van die werknemer sinds 1 januari 2007 de algemene heffingskorting toe.

Als een werknemer na de eerste dag van het kalenderjaar bij u in dienst treedt, kan hij dus niet van uw spaarloonregeling gebruikmaken.

Let op!

Als een werknemer van dienstbetrekking verandert binnen een samenhangende groep inhoudingsplichtigen, dan mag de werknemer de spaarloonregeling voortzetten bij de nieuwe werkgever. Meer informatie over het begrip “samenhangende groep inhoudingsplichtigen” vindt u in paragraaf 3.2.1.

Uitsluiting directeur-grotaandeelhouder

Als u uitsluitend de grotaandeelhouder (eventueel samen met zijn partner) in dienst heeft, kan er geen spaarloonregeling worden getroffen. Onder een grotaandeelhouder wordt in dit verband iemand verstaan die, al dan niet samen met zijn partner en zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn, direct of indirect, voor ten minste eenderde gedeelte van het geplaatste aandelenkapitaal aandeelhouder is.

Spaarbedragen

Voor de spaarloonregeling geldt een maximaal belastingvrij bedrag van € 613 per kalenderjaar. Het is mogelijk dit jaarbedrag over het jaar verdeeld te sparen, bijvoorbeeld maandelijks 1/12, of om het jaarbedrag in één keer te sparen, bijvoorbeeld bij de uitbetaling van het vakantiegeld.

Aandelen

Spaarloon kan ook bestaan uit (certificaten van) aandelen van uw onderneming. In dat geval wordt de vrijstelling van € 613 verdubbeld voorzover in die aandelen wordt gespaard. Als de (certificaten van) aandelen worden gehouden door een andere rechtspersoon, dan kunnen de bewijzen van deelgerechtigdheid ook worden gelijkgesteld met aandelen.

Voorbeeld

Een werknemer laat op zijn loon € 413 inhouden als spaarloon. Zijn werkgever verstrekt voor de resterende ruimte aandelen in het bedrijf. Deze resterende ruimte is dan $€ 613 - € 413 = € 200$. Deze ruimte mag vervolgens worden verdubbeld, zodat de werknemer € 400 in aandelen mag ontvangen.

Aandelenopties

Spaarloon kan ook bestaan uit aandelenopties. De spaarloonregeling moet duidelijk bepalen wanneer, tot welk bedrag en welke opties worden toegekend. In de regeling moet worden opgenomen dat de waarde van de opties in geld op de geblokkeerde spaarloonrekening moet worden gestort, als de werknemer het recht binnen de blokkeringstermijn van ten minste vier jaar uitoefent, vervreemdt of afkoopt. Voor aandelenopties geldt dezelfde verdubbeling van de vrijstelling als bij spaarloon in de vorm van aandelen.

Winstdeling

Het spaarloon kan ook bestaan uit een winstaandeel op grond van een winstdelingsregeling die voldoet aan de voorwaarden van de spaarloonregeling.

Eindheffing

Bij de spaarloonregeling bent u als werkgever 25% eindheffing verschuldigd over het spaarloon. Over het spaarloon zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd (zie ook hoofdstuk 21).

In deze paragraaf worden de volgende regelingen verder toegelicht:

- effectensparen (zie paragraaf 19.1.1);
- toegestane bestedingen bij een spaarloonregeling (zie paragraaf 19.1.2);
- beëindiging deelname aan een spaarloonregeling (zie paragraaf 19.1.3);
- administratieve verplichtingen bij een spaarloonregeling (zie paragraaf 19.1.4);
- boeking in de loonstaat (zie paragraaf 19.1.5);
- overgangsregeling premiespaarregeling (zie paragraaf 19.1.6).

19.1.1 Effectensparen

Bij een spaarloonregeling is toegestaan dat spaargeld wordt omgezet in effecten (inclusief transactiekosten). De effecten mogen gedurende de spaartermijn van vier jaar niet worden bezwaard. De aan- en verkoop van de effecten moet geschieden door uw bemiddeling of door een in de spaarregeling aangewezen instelling. Deze moet ook de bewaring van de effecten verzorgen. Bij verkoop van de effecten vóór de afloop van de spaartermijn moet de verkoopopbrengst onmiddellijk op de spaarrekening worden teruggestort. Bij verkoop met winst hoeft alleen het aankoopbedrag te worden teruggestort.

19.1.2 Toegestane bestedingen bij een spaarloonregeling

Gedurende de spaartermijn van ten minste vier jaar mag de werknemer niet over de spaargelden beschikken. Dit is anders als het geld wordt opgenomen voor een beperkt aantal toegestane bestedingsdoeleinden. Uw eigen regeling moet dan wel voorzien in die bestedingsdoeleinden. Het voortijdig opnemen van spaargelden in verband met een in de regeling toegestane besteding wordt ook wel deblokkeren genoemd.

De spaarregeling mag voor de volgende bestedingen gebruikt worden:

- aankoop eigen woning;
- bepaalde verzekeringspremies;
- onbetaald verlof;
- start van een eigen onderneming;
- studiekosten;
- kosten kinderopvang;
- kosten procedure Erkenning verworven competenties (EVC-procedure).

Spaargelden die in verband met toegestane bestedingen worden opgenomen, genieten toch de fiscale faciliteiten. Dit houdt in dat het spaarloon voor de werknemer belastingvrij blijft. “In verband met” wil zeggen dat de opname moet plaatsvinden binnen zes maanden nadat de betreffende besteding heeft plaatsgevonden. De zeven bestedingen worden in deze paragraaf verder toegelicht.

Aankoop eigen woning

Onder een eigen woning wordt een woning verstaan die eigendom is van de werknemer of zijn partner en die de werknemer als hoofdverblijf gaat gebruiken. De verwerving van het lidmaatschap van een coöperatieve flatvereniging kan worden aangemerkt als de verwerving van een eigen woning. Geen toegestane bestedingen zijn bijvoorbeeld:

- de aankoop van een tweede woning;
- kosten van verbouwen of verbeteren van een eigen woning;
- de aflossing van een hypothecaire geldlening die is aangegaan voor de verwerving van een eigen woning.

De werknemer mag de bestedingen voorschieten. De spaargelden moeten dan wel binnen zes maanden worden gedeblokkeerd.

Bepaalde verzekeringspremies

De spaargelden mogen voor de volgende verzekeringspremies worden gebruikt:

- bepaalde lijfrentepremies. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De premies zijn geen pensioenpremies.
 - De premies zijn door de werknemer zelf verschuldigd.
 - De lijfrente mag niet eerder ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
 - De polis moet onbezwaard deel uitmaken van het vermogen van de werknemer of zijn echtgenote.
 - De verzekering is gesloten bij een toegelaten verzekeraar.

- premies voor een kapitaalverzekering. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - De premies zijn geen pensioenpremies.
 - De verzekering is gesloten door de werknemer of zijn partner.
 - De verzekering is gesloten op het leven van de werknemer en/of op het leven van zijn partner en/of op het leven van zijn kinderen voor wie hij recht heeft op kinderbijslag of die zelf recht hebben op studiefinanciering.
 - De verzekering is een levensverzekering in de zin van artikel 1, lid 1, onderdeel b van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993.
 - De verzekering is gesloten bij een levensverzekeraar als bedoeld in artikel 1, lid 1, onderdeel g van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993.
 - Voorzover het tijdstip van de uitkeringen niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde, voorziet de verzekering in een looptijd van ten minste vier jaar.
 - De polis maakt onbezwaard deel uit van het vermogen van de werknemer of zijn partner.
- pensioenpremies. Vrijwillige bijdragen in een pensioenregeling en premies voor een vrijwillig afgesloten aanvullende pensioenregeling kunnen ten laste van het ingehouden spaargeld worden betaald;
- spaarcontract met levensverzekering. Hierbij gelden dezelfde voorwaarden als bij de kapitaalverzekering. Bovendien moet deze verzekering zijn gesloten met een spaarbank, een handelsbank, een landbouwkredietinstelling, een bouwkas, een spaarfonds, een verzekeringsmaatschappij of een daarmee vergelijkbare andere rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid.

Let op!

Premies voor een kapitaalverzekering die is gekoppeld aan een hypotheek (spaarhypotheek), mogen voor de toepassing van de spaarloonregeling niet worden aangemerkt als een toegestane besteding.

Onbetaald verlof

Wanneer een werknemer tijdens zijn dienstverband (gedeeltelijk) onbetaald verlof opneemt, mag hij, ter compensatie van het loon dat hij mist als gevolg van dat verlof, spaargelden opnemen. Maximaal 50% van het bedrag waarmee het loon wordt verminderd, mag worden opgenomen. Bij de berekening van het loon dat wordt gederfd, moet worden gekeken naar het brutoloon zoals dat ook geldt voor toepassing van de diensttijdvermindering (zie ook paragraaf 17.13).

Start van een eigen onderneming

De Belastingdienst stelt op verzoek van de werknemer bij beschikking vast dat activiteiten zijn gestart waaruit de werknemer vermoedelijk als ondernemer winst uit onderneming zal gaan genieten. Een dergelijke beschikking kan ertoe leiden dat de werknemer gedurende een periode van zes maanden na de start van die activiteiten - eventueel in gedeelten - vrij over zijn spaargelden mag beschikken. Deze periode van zes maanden wordt verlengd met de periode die ligt tussen de aanvraag van de beschikking en de afgifte daarvan. De uiterste datum waarop de werknemer nog vrij over zijn spaargelden kan beschikken, is in de beschikking opgenomen. Voor het aanvragen van de beschikking kan de werknemer bij de Belastingdienst een aanvraagformulier krijgen.

Studiekosten

Spaargelden mogen worden opgenomen om studiekosten te dekken die op de werknemer drukken. Onder studie wordt hier verstaan een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning. Ook cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke komen hiervoor in aanmerking. Tot de kosten worden niet gerekend kosten in verband met een werk- of studeerruimte en kosten voor binnenlandse reizen voorzover deze meer bedragen

dan € 0,19 per kilometer. Aflossingen van studie(financierings)schulden zijn ook geen studiekosten.

Kosten kinderopvang

Sinds 1 januari 2005 mag de werknemer spaargelden opnemen voor gemaakte kosten van kinderopvang zoals bedoeld in de Wet kinderopvang. Uw spaarloonregeling moet dan wel voorzien in dit bestedingsdoel. Het bedrag waarover de werknemer binnen de spaartermijn van vier jaar mag beschikken, bedraagt maximaal 1/6e deel van de aan de werknemer of zijn partner in rekening gebrachte kosten voor kinderopvang.

Kosten procedure Erkenning verworven competenties

Uw werknemer kan in 2007 met een procedure Erkenning verworven competenties (EVC-procedure) laten vaststellen welke competenties hij door werkervaring heeft opgedaan en welke aanvullende opleidingen hij eventueel nodig heeft. Als uw werknemer de kosten zelf betaalt, kan hij deze kosten volgens de regeling Uitgaven scholingskosten aftrekken voor de inkomstenbelasting. Voor deze scholingskosten mag vanaf 1 januari 2007 ook spaarloon worden gedeblokkeerd. Voorwaarde is dat de spaarloonregeling de mogelijkheid biedt om spaarloon voor scholingskosten te deblokkeren. Als u de kosten voor een EVC-procedure vergoedt of betaalt, is dit belast loon. U heeft dan wel recht op de afdrachtvermindering onderwijs (zie paragraaf 2.2.8).

19.1.3 Beëindiging deelname aan een spaarloonregeling

Een spaarloonregeling mag de mogelijkheid bieden dat de spaartegoeden bij beëindiging van deelname aan de regeling door ontslag of overlijden op de spaarrekening blijven staan gedurende de resterende spaartermijn. Na beëindiging van de spaartermijn komen de gelden dan op de gebruikelijke wijze ter beschikking van de werknemer of zijn erfgenamen. Als uw regeling daarin voorziet, dan kunnen de werknemer of zijn erfgenamen ook besluiten het tegoed op te nemen. In dat geval moet voor elke volle maand dat het spaarloon eerder binnen de termijn van vier jaar wordt opgenomen, over een evenredig gedeelte loonheffingen worden betaald. Bij ontslag moet de keuze om het spaarloon eerder op te nemen uiterlijk bij het einde van de dienstbetrekking worden gemaakt.

Let op!

U heeft als inhoudingsplichtige geen recht op teruggaaf van eindheffing.

Voorbeeld

Een werknemer spaart op grond van een spaarloonregeling in de jaren 2004 tot en met 2007 in mei telkens € 454. Op 1 juli 2007 neemt hij ontslag en neemt hij zijn spaartegoed op. Het spaarloon dat is opgebouwd in het jaar 2004, kan zonder inhouding van loonheffingen worden opgenomen (zie paragraaf 19.1). Het gespaarde bedrag van mei 2005 had nog 23 volle maanden op de spaarrekening moeten staan. Voor de bedragen van 2006 en 2007 zijn dat respectievelijk 35 en 47 maanden. Er zijn dan over de volgende bedragen loonheffingen verschuldigd:

Over 2005: $23/48 \times € 454 = € 217,54$

Over 2006: $35/48 \times € 454 = € 331,04$

Over 2007: $47/48 \times € 454 = € 444,54$

U moet de loonheffingen dus berekenen over $€ 217,54 + € 331,04 + € 444,54 = € 993,12$.

19.1.4 Administratieve verplichtingen bij een spaarloonregeling

U moet kunnen aantonen wanneer, in welke vorm, en tot welk bedrag is gespaard en welke bedragen binnen de vierjaarstermijn aan toegestane bestedingsdoelen zijn uitgegeven. Aan de hand van de administratie en eventueel door derden afgegeven bescheiden moet blijken dat die bestedingen hebben plaatsgevonden binnen de mogelijkheden van de regeling. Als u ervoor kiest de administratie van de spaarloon-

regeling te laten uitvoeren door een derde, ontslaat u dit niet van de hiervoor genoemde bewijslast. Wij kunnen bij een boekenonderzoek inzage in de administratie van een spaarloonregeling verlangen. In dat geval zult u die administratie voor controle beschikbaar moeten hebben, ook als de administratie door een derde wordt gevoerd. Om praktische problemen, met name bij uitbestede administraties, te voorkomen zullen wij zo veel mogelijk bij de aankondiging van een boekenonderzoek vermelden of de administratie van eventuele spaarregelingen voor controle beschikbaar moet zijn.

19.1.5 Boeking in de loonstaat

Spaarloon mag in kolom 3 (loon in geld) van de loonstaat worden geboekt. Als u kiest voor boeking in kolom 3, moet u eenzelfde bedrag in kolom 7 (aftrekpost voor alle heffingen) boeken. U kunt er ook voor kiezen het spaarloon geheel buiten de loonstaat te laten. Het brutoloon in geld (kolom 3) is in dat geval het loon zonder dat daar het spaarloon bij is inbegrepen. Een toegestane besteding in de vorm van een vrijwillige pensioenbijdrage van de werknemer boekt u in kolom 7, net als een “normale” bijdrage van de werknemer ter verwerving van pensioenrechten.

19.1.6 Overgangsregeling premiespaarregeling

Tot 1 januari 2003 bestond naast de spaarloonregeling de premiespaarregeling. Per 1 januari 2003 is de premiespaarregeling afgeschaft. Voor de premiespaarregeling is een overgangsregeling getroffen. Uw werknemer kan de spaargelden en de bijbehorende spaarpremies tot en met 31 december 2007 zonder fiscale gevolgen opnemen. Als u in 2007 nog spaarpremies toekent over bedragen die vóór 1 januari 2003 gespaard zijn, bent u als werkgever 15% eindheffing verschuldigd.

19.2 Levensloopregeling

Op 1 januari 2006 is de levensloopregeling ingevoerd. Met de levensloopregeling kunnen werknemers sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren. De levensloopregeling kan worden gebruikt voor bijna elke vorm van verlof. Werknemers mogen het spaarsaldo ook gebruiken om eerder met pensioen te gaan.

19.2.1 Sparen in levensloopregeling

Uw werknemers hebben vanaf 1 januari 2006 recht op deelname aan de levensloopregeling. Een werknemer kan u op grond van een levensloopregeling verzoeken om per jaar een bedrag van maximaal 12% van zijn loon in te houden. Dit bedrag maakt u over naar een door de werknemer gekozen:

- bank, als storting op een levenslooptekening;
- verzekeraar, als premie voor een levensloopverzekering;
- beleggingsinstelling, als storting voor een levenslooprecht van deelneming.

De werknemer bepaalt zelf bij welke toegelaten bank, verzekeraar of beleggingsmaatschappij hij het levenslooptegoed wil onderbrengen.

Het bedrag dat u inhoudt, is niet aftrekbaar voor de werknemersverzekeringen, maar wel voor de loonbelasting/volksverzekeringen en de Zvw. Een werkgeversbijdrage voor de levensloopregeling is loon voor de werknemersverzekeringen, maar is onbelast voor de loonbelasting/volksverzekeringen en de Zvw. U berekent dus premies werknemersverzekeringen over het gespaarde bedrag (inclusief de werkgeversbijdrage) in de levensloopregeling. Dit gespaarde bedrag vermeldt u in de aangifte loonheffingen.

Een werknemer mag per kalenderjaar dus maximaal 12% sparen van zijn loon in dat jaar. U mag dit percentage berekenen over het loon in geld, vermeerderd met de waarde van loon niet in geld en belaste fooien en uitkeringen uit fondsen (zie kolom 6

van de loonstaat). Het loon voor de levensloopregeling mag ook het fiscale loon zijn, verhoogd met ingehouden bijdragen van de werknemer. Voor de berekening van de maximale bijdrage voor de levensloop mag u dus ook uitgaan van het bedrag van kolom 14, verhoogd met bijvoorbeeld pensioenpremies, ww-premies en inleg levensloop.

Als het levensloopsaldo aan het begin van het kalenderjaar 210% of meer is van het jaarloon over het voorgaande kalenderjaar, mag een werknemer dat jaar niet langer sparen in zijn levensloopregeling. Het levensloopsaldo kan overigens door behaalde rendementen daarna verder boven de 210% uitstijgen. Heeft een werknemer het voorgaande kalenderjaar niet het hele jaar bij u gewerkt, dan mag u het loon herleiden naar jaarloon.

Aanspraken die een werknemer nog heeft in een levensloop- of verlofspaarregeling bij voormalige werkgevers, tellen mee bij de bepaling of het maximale levensloopsaldo van 210% is bereikt. Daarom is geregeld dat bestaande aanspraken op een levensloopregeling overgaan naar de nieuwe werkgever als een werknemer bij hem in dienst treedt en weer opbouwt in een levensloopregeling. U moet daarom een verklaring van uw werknemer vragen of hij bij eerdere werkgevers aanspraken heeft op grond van een levensloop- of verlofspaarregeling, die niet zijn overgegaan naar een andere huidige werkgever.

19.2.2 Overgangsregeling oudere werknemers

Voor werknemers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder waren, maar nog geen 56 jaar, is er een overgangsregeling. Voor deze werknemers vervalt de voorwaarde dat binnen de levensloopregeling in het kalenderjaar niet meer dan 12% van het loon van dat jaar mag worden gespaard. Daardoor kunnen zij het toegestane maximale bedrag van 210% van het in het voorgaande kalenderjaar verdiende jaarloon in een kortere periode bij elkaar sparen.

19.2.3 Deeltijd, demotie en loonsverlaging

Als een werknemer, vooruitlopend op zijn pensioen, in deeltijd gaat werken of een lager gekwalificeerde functie accepteert, mag u bij de bepaling van de maxima uit blijven gaan van zijn eerdere hogere loon. De loonsverlaging in verband met deeltijd of demotie moet dan wel plaatsvinden binnen tien jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum in de pensioenregeling. Voorwaarde is bovendien, dat ten minste 50% van de voorafgaande arbeidsduur feitelijk wordt gewerkt.

Als het loon om andere redenen wordt verlaagd, kan in de loop van het jaar blijken dat het maximum van 12% van het loon is overschreden. U moet het te veel gestorte bedrag dan in hetzelfde kalenderjaar terugbetalen aan uw werknemer en hierop loonbelasting/premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw inhouden.

19.2.4 Bijdrage werkgever

U mag uw werknemer een bijdrage verstrekken voor de levensloopregeling. Deze bijdrage is wel loon voor de werknemersverzekeringen, maar geen loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen en de Zvw. Als u een bijdrage verstrekt, bent u verplicht om deze bijdrage te verstrekken aan al uw werknemers die in vergelijkbare omstandigheden verkeren; ook aan werknemers die geen levensloopregeling hebben. Als u dit niet doet, moeten alle levensloopsaldi van uw werknemers belast worden als loon uit vroegere dienstbetrekking. Overigens is de bijdrage die u geeft aan werknemers die geen levensloopregeling hebben, belast voor alle loonheffingen.

19.2.5 Geen samenloop met spaarloonregeling

Een werknemer kan bij u of een andere werkgever zowel een spaarloonregeling als een levensloopregeling hebben. Hij mag echter in hetzelfde kalenderjaar niet in beide regelingen sparen. Hij zal elk jaar moeten kiezen in welke regeling hij dat jaar wil sparen. Als een werknemer in het kalenderjaar al bij u of een andere werkgever heeft gespaard in de spaarloonregeling, kan hij pas het volgende jaar sparen in de levensloopregeling.

19.2.6 Schriftelijk vastleggen

Een levensloopregeling met een werknemer moet u schriftelijk vastleggen. In de vastlegging moet u ten minste het volgende opnemen:

- het doel van de regeling, namelijk het treffen van een voorziening in geld die uitsluitend bedoeld is voor het opnemen van een periode van extra verlof;
- een bepaling dat de aanspraken op grond van de levensloopregeling niet kunnen worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid kunnen worden anders dan voor een verpanding voor een buitenlandse aanbieder. Wel mag de regeling voorzien in de mogelijkheid om de aanspraken af te kopen bij beëindiging van de dienstbetrekking of bij een levensloopverzekering waarbij de afkoop plaatsvindt in het kader van de levensloopregeling;
- de naam van de instelling waarbij de voorziening wordt aangehouden;
- een bepaling dat de werknemer schriftelijk aan u verklaart of hij eerdere werkgeversaanspraken heeft op grond van een levensloopregeling of verlofspaarregeling, die niet zijn overgegaan naar een andere huidige werkgever;
- een bepaling dat de werknemer schriftelijk verklaart dat hij geen voorziening op grond van een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij bij u of een andere werkgever loon spaart op grond van een spaarloonregeling.

Let op!

U bent verplicht om een werknemer die daarom vraagt, een levensloopregeling aan te bieden.

Door te sparen voor verlof heeft uw werknemer echter nog geen wettelijk recht op het opnemen van het verlof. Dat kan alleen met uw toestemming, behalve als het gaat om verlof waar werknemers volgens de wet recht op hebben, zoals ouderschapsverlof.

19.2.7 Opnemen uit levenslooptegoed

De levensloopregeling kan worden gebruikt voor bijna elke vorm van verlof, zoals zorgverlof, sabbatical, ouderschapsverlof en educatief verlof. Een levenslooptegoed kan niet worden gebruikt om het loon aan te vullen dat is verlaagd tijdens het ziekteverlof.

Als de werknemer (gedeeltelijk) onbetaald verlof neemt, kan hij zijn levenslooprekening (of verzekering) aanspreken. Daarmee mag hij zijn loon aanvullen tot maximaal 100% van het loon dat hij direct voorafgaand aan de verlofperiode ontving. Dus: een werknemer die in juli € 1.000 aan loon had, mag in augustus niet meer dan € 1.000 aan spaartegoed opnemen voor de financiering van één maand onbetaald verlof. Als u tijdens het verlof loon doorbetaalt, moet u daarmee rekening houden. Betaalt u uw werknemer tijdens het verlof bijvoorbeeld € 500 loon door, dan mag hij nog maar € 500 van de levenslooprekening halen.

De instelling waarbij de levensloopregeling is ondergebracht, maakt de opname van de levenslooprekening (of uitkering uit de levensloopverzekering) aan u over. Het opgenomen bedrag rekent u niet tot het loon voor de werknemersverzekeringen, maar wel tot het loon voor de loonbelasting/volksverzekeringen en de Zvw. U moet daarop dus nog de loonbelasting/premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw inhouden. Ook houdt u rekening met de levensloopverlofkorting (zie paragraaf 19.2.9). Daarna maakt u het nettoloon over aan de

werknemer, die het bedrag kan gebruiken om een periode van onbetaald verlof financieel te overbruggen.

Als het spaartegoed nog niet is opgenomen als uw werknemer met pensioen gaat of op het moment dat hij 65 jaar wordt, wordt het hele opgebouwde tegoed belast als loon uit vroegere dienstbetrekking en uitgekeerd aan de werknemer. U houdt daarop loonbelasting/premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw in en u verrekent ook de opgebouwde levensloopverlofkorting.

19.2.8 Overlijden van de werknemer

Bij overlijden van de werknemer mag zijn levenslooptegoed ineens ter beschikking worden gesteld aan de erfgenamen.

Voor de loonheffingen, met uitzondering van de werknemersverzekeringen, wordt het levenslooptegoed in dat geval beschouwd als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de overleden werknemer.

Voor de inkomstenbelasting hebben de erfgenamen de keuze om dit postuum loon in de aangifte van de overledene op te nemen als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking of in hun eigen aangifte als loon uit vroegere dienstbetrekking van een ander.

19.2.9 Levensloopverlofkorting

Werknemers hebben bij opname uit de levensloopregeling recht op een korting op de verschuldigde loonbelasting/premie volksverzekeringen: de levensloopverlofkorting. Bij de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen houdt u rekening met deze extra heffingskorting als de werknemer bij u de loonheffingskorting verrekent. De levensloopverlofkorting is gelijk aan het opgenomen bedrag uit de levensloopregeling met een maximum van € 188 per gespaard kalenderjaar (bedrag 2007). Als de werknemer maar één jaar voor de levensloopregeling heeft gespaard en zowel in november als in december 2007 bijvoorbeeld € 50 opneemt voor onbetaald verlof, dan verrekent u bij het loon van november en van december telkens € 50 aan levensloopverlofkorting. Is de opname in november en december € 1.000, dan verrekent u alleen in november € 188 met de berekende loonbelasting/premie volksverzekeringen.

Als de werknemer geld opneemt uit de levensloopregeling en hij daarvoor twee jaar heeft gespaard, verrekent u maximaal $2 \times € 188 = € 376$. Heeft u in voorgaande jaren al levensloopverlofkorting verrekend, dan verlaagt dit de levensloopverlofkorting in latere jaren. Als u bij de werknemer in het eerste jaar bijvoorbeeld € 100 aan levensloopverlofkorting heeft verrekend, dan mag u in het tweede jaar maximaal $(2 \times € 188) - € 100 = € 276$ verrekenen.

Het bedrag aan verrekende levensloopverlofkorting vermeldt u in kolom 19 van de loonstaat.

19.2.10 Levensloopregeling en pensioen

Het saldo van de levensloopregeling mag ook omgezet worden in pensioen, zolang de volledige pensioenregeling maar blijft voldoen aan de wettelijke pensioenvoorwaarden. Dit betekent bijvoorbeeld dat na de omzetting van de levensloopregeling per dienstjaar nog steeds niet meer aan ouderdomspensioen mag zijn opgebouwd dan 2% van het pensioengevend loon (bij eindloonstelsel: zie paragraaf 17.31). Bij omzetting in pensioen verrekent u géén levensloopverlofkorting. U bent niet verplicht om aan omzetting mee te werken.

Werknemers die gebruikmaken van de mogelijkheid om per 1 januari 2006 bestaande prepensioenaanspraken af te kopen, mogen dit bedrag zonder belastingheffing in de nieuwe levensloopregeling storten. Voor deze werknemers mag de storting meer zijn dan de voorgeschreven maximale grens van 12% van het loon. Alle andere voorwaarden van de levensloopregeling gelden wel, zoals het maximum van 210% van het jaarloon over het voorgaande kalenderjaar. Overigens mag afkoop alleen als het pensioenfonds dit toestaat.

19.2.11 Omzetten van verlofspaarregeling in levensloopregeling

Vanaf 1 januari 2006 kan niet meer in de verlofspaarregeling worden gespaard, alleen nog in de levensloopregeling. Als u voor uw werknemers een verlofspaarregeling had, zult u dus nieuwe afspraken moeten maken met uw werknemers. U mag met uw werknemers ook afspreken dat hun tegoed in geld of tijd op grond van de oude verlofspaarregeling wordt omgezet in de levensloopregeling. Voorzover tegoeden op grond van de verlofspaarregeling niet worden omgezet, moet u daarvoor de oude regels blijven gebruiken. Ook moet u die tegoeden meenemen bij de bepaling of het maximum voor de levensloopregeling van 210% wordt overschreden.

19.2.12 Ouderschapsverlofkorting

Als ouderschapsverlof (gedeeltelijk) onbetaald is, kan de levensloopregeling gebruikt worden om het loon aan te vullen. Ook dan geldt de levensloopverlofkorting (zie paragraaf 19.2.9). Als de werknemer spaart in de levensloopregeling, heeft hij daarnaast in zijn Aangifte inkomstenbelasting recht op een aanvullende heffingskorting: de ouderschapsverlofkorting. Deze korting bedraagt de helft van het minimumloon per opgenomen ouderschapsverlofjaar. Dat komt in het jaar 2007 neer op een bedrag van € 30,02 per opgenomen dag of afgerond € 3,76 per opgenomen uur. Een werknemer kan in een kalenderjaar maximaal aanspraak maken op dertien weken ouderschapsverlof. Als hij dit verlof volledig opneemt, bedraagt de totale ouderschapsverlofkorting $13 * 5 \text{ dagen} * € 30,02 = € 1951,30$. De ouderschapsverlofkorting kan ook niet hoger zijn dan het jaarloon in 2006 min het jaarloon in 2007.

Voor de ouderschapsverlofkorting heeft uw werknemer na afloop van het kalenderjaar een verklaring van u nodig met de volgende gegevens:

- uw naam, adres en loonheffingsnummer;
- de naam en het BSN/sofinummer van uw werknemer;
- de periode in het kalenderjaar waarin uw werknemer ouderschapsverlof heeft gehad;
- het aantal uren in het kalenderjaar dat uw werknemer ouderschapsverlof heeft gehad.

19.2.13 Afrachtvermindering betaald ouderschapsverlof vervalt

Met de invoering van de levensloopregeling en de ouderschapsverlofkorting is op 1 januari 2006 de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof afgeschaft. Tot 31 december 2006 had u nog recht op de afdrachtvermindering voor loon dat u doorbetaalde op grond van een regeling die al op 31 december 2005 bestond. Het kon dan gaan om een regeling die is opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst, een regeling van een bevoegd bestuursorgaan of een regeling die voor minstens driekwart van uw werknemers geldt. Met ingang van 1 januari 2007 is dat recht vervallen.

19.2.14 Deelname directeur-grotaandeelhouder aan levensloopregeling

Een directeur-grotaandeelhouder kan deelnemen aan een levensloopregeling. Voor een directeur-grotaandeelhouder geldt de gebruikelijkloonregeling. Bij de bepaling van het gebruikelijk loon gaat het om het begrip 'loon' voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Dit is het loon ná toepassing van de

wettelijke vrijstellingen, zoals de vrijstelling van een inleg in een levensloopregeling. Deelname aan een levensloopregeling kan dus gevolgen hebben voor de toepassing van de gebruikelijkloonregeling.

Als de directeur-grotaandeelhouder na deelname aan de levensloopregeling een werkelijk loon heeft van € 39.000 of meer, moet de inspecteur een hoger gebruikelijk loon bewijzen. Is het werkelijke loon na deelname aan de levensloopregeling lager dan € 39.000, dan moet de directeur-grotaandeelhouder zelf aannemelijk kunnen maken dat dit lagere loon gebruikelijk is. De gebruikelijkloonregeling is echter in ieder geval niet van toepassing als:

- de directeur-grotaandeelhouder aannemelijk maakt dat zijn werkelijke loon vóór inleg in de levensloopregeling niet lager is dan het gebruikelijk loon vóór inleg in de levensloopregeling; en
- de inleg in de levensloopregeling niet hoger is dan 12% van het loon.

19.2.15 Meer informatie

Voor meer informatie over de levensloopregeling kunt u terecht op <http://belastingdienst.minfin.nl>. Naast de wettelijke regelingen vindt u daar een aantal vragen en antwoorden over de nieuwe levensloopregeling en over pensioenregelingen. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid biedt op www.szw.nl ook informatie aan en is voor algemene informatie over de levensloopregeling bereikbaar via Postbus 90801, 2509 LV Den Haag, telefoon 0800-9051.