

Poortugaal 27 november 2019

Geachte heer/mevrouw,

Graag wil ik aandacht vragen voor onderstaand probleem/vraag/suggestie.

Pensioenakkoord.

In het pensioenakkoord is de volgende paragraaf opgenomen:.

Verlofsparen

Sociale partners hebben verzocht om extra fiscale ruimte om in cao's afspraken te kunnen maken over het inzetten van bovenwettelijk verlof, mede om vervroegd uittreden mogelijk te maken. Dit bovenwettelijk betaald verlof komt bovenop het reguliere jaarlijkse verlof. Dit verlof kan op allerlei moment gedurende de loopbaan (gedeeltelijk) worden opgenomen. Het kabinet is bereid die mogelijkheid te bieden en zal dit ondersteunen door meer fiscale ruimte te bieden om verlof op te sparen. Op dit moment kunnen werknemers maximaal 50 weken fiscaal gefaciliteerd verlof opsparen. Het verhogen van deze grens naar 100 weken geeft werknemers meer mogelijkheden om eerder te stoppen met werken. Sociale partners kunnen op de cao-tafel afspraken maken om bij overwerk of ploegendiensten (deels) beloning via extra verlofopbouw te laten plaatsvinden. Op die manier vertaalt zwaar(der) werk zich in de mogelijkheid om vervroegd uit te treden of vaker en meer verlof op te nemen.

Naar ik begriip dient dit nog nader te worden uitgewerkt.

Voor de verdere uitwerking wil ik onderstaand probleem onder de aandacht brengen en hoop ik dat dit kan worden meegenomen.

Wat is het probleem:

Met ingang van 1 januari 2006 heeft het kabinet een levensloopregeling geïntroduceerd.

Kort samengevat kwam het er op neer dat

Levensloopregeling.

Werknemers mochten jaarlijks maximaal 12 procent van hun brutoloon sparen om langdurend verlof te financieren. Hierbij geldt de zogeheten omkeerregel: over de inleg hoeft geen belasting te worden betaald, de belasting wordt pas betaald als het spaartegoed wordt opgenomen. Wel zijn over de inleg premies voor de werknemersverzekeringen verschuldigd. Ook extra gewerkte uren of bijvoorbeeld atv dagen kunnen worden opgespaard. Er mag maximaal 210 procent van het bruto jaarsalaris worden gespaard of twee jaar verlof in opgespaarde dagen.

Afschaffing levensloopregeling.

Deze regeling is in de crisesjaren met ingang van 1 januari 2012 afgeschaft, onder andere ter financiering van het toenmalige vitaliteitspakket. Wel is er een overgangsregeling getroffen voor bestaande deelnemers: werknemers die op 31 december 2011 een levenslooptegoed hadden van € 3.000 (inclusief het rendement over 2011) of meer, mogen nog gebruik blijven maken van de levensloopregeling. De overgangsregeling loopt tot 1 januari 2022.

Probleem.

Doordat de overgangsregeling is beperkt in jaren betekent dit dat op 1 januari 2022 het tegoed, wat nog niet kon worden opgenomen in je levensloopregeling, wat bedoeld was om als verlof op te nemen, in een keer wordt uitgekeerd aan de werknemer. Deze zal hier direct belasting over dienen te betalen, nu dit bedrag boven het normale salaris komt zal hier het hoogste tarief van toepassing zijn.

In de praktijk betreft dit vaak dat de oudere werknemer (rond de 60 jaar) die nog en aantal jaren van zijn pensioen af zit, ineens al het gespaarde verlof moet gaan opnemen of zijn gespaarde verlof krijgt uitgekeerd in geld. En dat terwijl hij de afgelopen 15 jaar had gespaard om eerder te beginnen met minder te gaan werken.

Probleem waar hij/zij mee zit is dat de tijd tot zijn aow te kort is om onder de nieuwe regeling nieuwe verlof te sparen.

Oplossing.

In het pensioenakkoord wordt gesproken over een nieuw regeling voor verlofsparen. Voor de oudere medewerker zal deze nieuwe regeling niet veel toevoegen omdat het aantal jaren waarin men nog kan sparen te kort is geworden.

Een eenvoudige oplossing voor de groep werknemers die in het verleden al hebben gespaard voor verlof middels de levensloopregeling hun de mogelijkheid te beiden om in plaats van het geld verplicht te laten uit keren op 1 januari 2022 de mogelijkheid te beiden om hun levenslooptegoed in te brengen in de nieuwe verlofspaarregeling. Dit past ook volledig in de doelstelling van zowel de oude levensloopregeling als de nieuwe verlofspaarregeling

Zorg dat in de nieuwe verlofspaarregeling de mogelijkheid wordt geboden om door de werknemer gespaarde verlof in het levenslooptegoed geheel of gedeeltelijk in te brengen

Voorbeeld:

Ik zal met een klein voorbeeld aangeven hoe dit uitwerkt.

Werknemer X geboren in 1961 doet vanaf 2006 mee met de levensloopregeling en heeft een levenslooptegoed gespaard van 26 weken verlof, in geld groot € 30.000,- (dus meer dan 3000, en valt onder de overgangsregeling).

Op 1 januari 2022 is de werknemer 61 jaar oud.

De werknemer heeft dan twee keuzes:

1. De 26 weken voor 1 januari 2022 verlof nemen.
Ad 1. Normaliter zit een werknemer van 61 niet te wachten op eenmalig verlof van 26 weken. De kans is dan groot dat hij/zij na 26 weken zijn functie en positie heeft zien veranderen.
2. Het tegoed op 1 januari 2022 laten uitkeren.
Ad 2. Deze uitkering komt boven op zijn normale salaris en zal worden belast in zijn hoogste tariefschijf. De werknemer was toen in gestapt om verlof te sparen en een uitkering heeft dan niet de voorkeur.

Het zou daarom aan te raden zijn om bij de nieuw verlofspaarregeling een derde keus mogelijk te maken:

3. Het tegoed van 26 weken levensloopverlof, groot € 30.000,-, kan geheel of gedeeltelijk worden gestort in de nieuwe verlofspaarregeling.

Ik hoor graag of u mogelijkheden ziet om bovenstaande onder de aandacht van de wetgever en verder betrokkenen te brengen.

Met vriendelijke groet,

John Heezen

Doen Beijenszlaan 62
3176 XA Poortugaal
Tel: 0639343188

Werkzaam bij Belastingdienst GO West, kantoor Rotterdam