

Vergaderjaar 2003–2004

**29 760**

## **Wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964, de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de vennootschapsbelasting 1969, de Wet arbeid en zorg en van enige andere wetten (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling)**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **Inhoudopgave**

<b>I.</b>	<b>Algemeen</b>	<b>2</b>
<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
1.1.	Najaarsakkoord en overleg met sociale partners	2
1.2.	Samenvatting	3
<b>2.</b>	<b>VUT/prepensioen</b>	<b>4</b>
2.1.	Vergrijzing en arbeidsparticipatie	4
2.2.	Fiscale facilitatie VUT- en prepensioenregelingen	5
2.3.	Maatregelen	7
2.4.	Bestaande prepensioenaanspraken	11
2.5.	Overgangsrecht	13
<b>3.</b>	<b>Levensloopregeling</b>	<b>14</b>
3.1.	Veranderende levensloop	14
3.2.	Fiscale verlofspaarregeling als basis	15
3.3.	Deelname aan de levensloopregeling	16
3.4.	Spaarpercentage 12%	17
3.5.	Maximale opbouw naar 150%	18
3.6.	Levensloopverzekering	18
3.7.	Extra stortingsmogelijkheid werknemers 50–57 jaar	18
3.8.	Extra stortingsmogelijkheid in verband met afkoop prepensioenaanspraken	19
3.9.	Introductie tijdelijke heffingskorting ouderschapsverlof	19
3.10.	Relatie met spaarloon	20
3.11.	Levensloopregeling en werknemersverzekeringen	20
<b>4.</b>	<b>Internationale aspecten</b>	<b>21</b>
<b>5.</b>	<b>Budgettaire aspecten</b>	<b>22</b>
<b>6.</b>	<b>Uitvoeringsaspecten belastingdienst</b>	<b>23</b>
<b>7.</b>	<b>Administratieve lasten</b>	<b>23</b>
<b>II.</b>	<b>Artikelsgewijs</b>	<b>24</b>

# I. ALGEMEEN

## 1. Inleiding

### 1.1. Najaarsakkoord en overleg met sociale partners

In het Hoofdlijnenakkoord is afgesproken om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren door de fiscale faciliteiten voor vervroegde uittredings- (hierna: VUT) en prepensioenregelingen af te schaffen. De uitwerking van dit streven was oorspronkelijk opgenomen in het Belastingplan 2004<sup>1</sup>. Daarnaast is in het Hoofdlijnenakkoord afgesproken meer ruimte te bieden voor levensloopgericht beleid. Hieraan is invulling gegeven in het aangehouden wetsvoorstel levensloopregeling<sup>2</sup>. De voorstellen op beide terreinen waren onderdeel van de onderhandelingen tussen het kabinet en sociale partners over het Najaarsakkoord, dat gesloten is op 18 november 2003<sup>3</sup>.

In dit Najaarsakkoord van 18 november 2003 is overeengekomen dat het kabinet en de Stichting van de Arbeid (hierna: STAR) nader zouden overleggen over het gehele stelsel van fiscale facilitering ten behoeve van VUT/prepensioen en levensloop met als inzet het bereiken van overeenstemming in april 2004 over het per 1 januari 2006 in te voeren stelsel, alsmede eventuele overgangsregelingen. Naar aanleiding van deze afspraken heeft het kabinet de voorstellen uit het Belastingplan 2004 met betrekking tot VUT en prepensioen ingetrokken. Het wetsvoorstel levensloopregeling is toen aangehouden (en met verzending van het onderhavige wetsvoorstel ingetrokken).

In de afgelopen periode heeft intensief overleg tussen kabinet en sociale partners plaats gevonden om invulling te geven aan de afspraken uit het Najaarsoverleg. Het kabinet heeft in dit proces een aantal fundamentele handreikingen gedaan om tot overeenstemming met sociale partners te komen. Op 8 april heeft het kabinet een compromisvoorstel gedaan aan de partijen in de STAR. Deze partijen zijn er niet in geslaagd om voor de afgesproken datum van 1 mei tot een gezamenlijke reactie op het compromisvoorstel van het kabinet te komen. Het kabinet heeft de Tweede Kamer op 3 mei jl. een brief doen toekomen met de kabinetsvoornemens toen geen akkoord was bereikt<sup>4</sup>.

In een uiterste poging tot overeenstemming te komen met sociale partners heeft het kabinet tijdens het Voorjaarsoverleg van dinsdag 18 mei nog een nieuw bod gedaan. De Tweede Kamer is hierover bij brief van 19 mei<sup>5</sup> jl. geïnformeerd. Zoals aangekondigd in de brief van 3 mei jl. aan de Tweede Kamer valt het kabinet bij het ontbreken van draagvlak voor een akkoord met de Stichting van de Arbeid terug op de maatregelen zoals aanvankelijk in het Belastingplan 2004 en het wetsvoorstel levensloopregeling waren opgenomen, zij het met een aantal fundamentele versoepelingen en een invoeringsdatum van 1 januari 2006. Het onderhavige wetsvoorstel vormt hiervan de uitwerking.

In verband met de beleidsmatige en budgettaire samenhang is ervoor gekozen de voorstellen met betrekking tot VUT/prepensioen en de levensloopregeling in één wetsvoorstel op te nemen. Het wetsvoorstel levensloopregeling is om deze reden ingetrokken. Het kabinet heeft ervoor gekozen om de bepalingen inzake de levensloopregeling (opnieuw) op te nemen vanwege de verstrekte beleidsmatige samenhang tussen deze voorstellen door het vervallen van de deeltijdeis in de levensloopregeling. Verder acht het kabinet het van belang om de voorstellen op het terrein van VUT/prepensioen en de levensloopregeling gezamenlijk te behandelen om de discussie met de Staten-Generaal niet te fragmenteren. Het kabinet acht het wenselijk dat het parlement een integrale afweging kan maken ten aanzien van de beide onderwerpen. De budgettaire en beleidsmatige samenhang van deze voorstellen heeft er ook toe geleid dat beide onderwerpen onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2003/04, 29 210, nr. 1.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2003–2004, 29 208, nr. 1.

<sup>3</sup> Bijlage bij Kamerstukken II 2002–2003, 29 200 XV, nr. 7.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2003–2004, 29 210 en 29 208, nr. 99.

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2003–2004, 29 200 XV, nr. 782.

In het onderhavige wetsvoorstel worden de kabinetsvoornemens met betrekking tot VUT/prepensioen en de levensloopregeling uitgewerkt. Voor de voorstellen met betrekking tot VUT/prepensioen wordt inwerking-treding per 1 januari 2005 beoogd. De op die datum reeds bestaande regelingen kunnen nog tot 1 januari 2006 ongewijzigd worden voortgezet, met behoud van de huidige fiscale behandeling. Met ingang van 1 januari 2006 moeten de regelingen aan het nieuwe fiscale pensioenkader voldoen. Inwerkingtreding van de levensloopregeling is beoogd met ingang van 1 januari 2006.

### *1.2. Samenvatting*

Het onderhavige wetsvoorstel bevat maatregelen met als doel het afschaffen van de fiscale faciëring van VUT en prepensioen. Daarnaast wordt in dit wetsvoorstel de levensloopregeling geïntroduceerd. De basis voor het wetsvoorstel wordt gevormd door de ingetrokken voorstellen met betrekking tot VUT en prepensioen uit het Belastingplan 2004 en het ingetrokken wetsvoorstel levensloopregeling. Zoals opgenomen in de brief van 3 mei 2004 van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt het kabinet hierop nog een aantal aanpassingen voor. In aanvulling op deze brief is overgangsrecht opgenomen voor VUT- en prepensioenregelingen voor werknemers die op 1 januari 2005 57 jaar of ouder zijn. Verder wordt voor werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 50 jaar, maar nog niet de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt een extra stortingsmogelijkheid in de levensloopregeling gecreëerd.

Het onderhavige wetsvoorstel bevat de volgende maatregelen:

#### *VUT/prepensioen*

- Voor de fiscale faciëring van ouderdomspensioen wordt uitgegaan van een pensioen dat niet eerder ingaat dan bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar en niet meer bedraagt dan 100% van het laatstgenoten pensioengevend loon.
- De fiscale faciëring van prepensioen en overbruggingspensioen vervalt. Dat betekent dat de aanspraken worden belast en de uitkeringen worden vrijgesteld.
- Bij VUT-regelingen en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen zal een systematiek worden gehanteerd waarbij evenals in de huidige wetsystematiek de uitkeringen als loon worden belast en de aanspraken worden vrijgesteld. Daarnaast wordt een heffing van 52% over de werkgeversbijdragen geïntroduceerd en zullen de werknemersbijdragen niet langer aftrekbaar zijn.
- Voor zowel VUT- als prepensioenregelingen wordt een leeftijdsafhankelijke overgangsregeling voorgesteld. Deze houdt in dat voor VUT- en prepensioenregelingen ten behoeve van werknemers die op 1 januari 2005 57 jaar of ouder zijn, de huidige fiscale faciëring in stand blijft. Voor VUT-regelingen en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen van andere werknemers wordt overgangsrecht voorgesteld in de vorm van een gefaseerde invoering van de nieuwe elementen van de voorgestelde heffingssystematiek.
- De overige mogelijkheden om fiscaal gefacilieerd een regeling te handhaven of te introduceren met materieel dezelfde doelstelling als een VUT- of prepensioenregeling, vervallen eveneens.
- De zogenoemde verplichtstelling komt met ingang van 2013 te vervallen voor pensioenregelingen die de mogelijkheid bieden om eerder dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd uit te treden, tenzij deze binnen het fiscale kader blijven.
- Pensioenfondsen krijgen de verplichting alle deelnemers een opgave te geven van de waarde van de prepensioenaanspraken op 1 januari 2006.

- Het afkoopverbod voor het prepensioendeel (alle pensioen gericht op ingaan voor 65 jaar) vervalt. Dit betreft geen recht op afkoop voor individuele werknemers.

#### *Levensloopregeling*

- De huidige verlofspaarregeling vormt de basis voor de voorgestelde levensloopregeling en wordt op een aantal punten aantrekkelijker gemaakt.
- Belangrijkste elementen van de levensloopregeling zijn dat deelname aan de levensloopregeling wordt vormgegeven als een wettelijk recht, dat de opbouw mogelijkheden worden verruimd en dat de levensloopregeling niet alleen als bankproduct, maar ook als verzekeringsproduct kan worden vormgegeven. De werknemer kan jaarlijks kiezen tussen storten in de spaarloonregeling óf opbouwen binnen de levensloopregeling.
- Als overgangsrecht is bij de levensloopregeling een extra stortingsmogelijkheid opgenomen voor werknemers die op 1 januari 2005 50 jaar of ouder, maar nog geen 57 jaar zijn. 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 opgebouwd. Hierdoor kunnen deze werknemers in een kortere periode een aanzienlijke levensloopvoorziening opbouwen.
- Daarnaast komt het jaarlijkse stortingsmaximum van 12% ook te vervallen voor werknemers die afgekochte prepensioenrechten willen doorstorten op de levensloopregeling. Ook hierbij blijft het absolute maximum van 150% gehandhaafd.

## **2. VUT/prepensioen**

### *2.1. Vergrijzing en arbeidsparticipatie*

Demografische en maatschappelijke ontwikkelingen waren aanleiding voor de in het Hoofdlijnenakkoord opgenomen afspraak om maatregelen voor te stellen met betrekking tot de beëindiging van de fiscale facilitering van regelingen die het mogelijk maken om te stoppen met werken voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

De verhouding tussen 65-plussers en 65-minners – de zogenaamde grijze druk – verdubbelt van 22% nu, tot 43% in 2040. Het aantal 65-plussers neemt in deze jaren toe met 1,5 miljoen. Niet alleen neemt het aantal ouderen toe, ook worden zij steeds ouder. Sinds de invoering van de AOW in 1957 is de levensverwachting in 2000 voor mannen met vier jaar en voor vrouwen met zeven jaar toegenomen. Voor mannen was de gemiddelde levensverwachting in 2000 daarmee 75 jaar en voor vrouwen 81 jaar. Verwacht wordt dat de levensverwachting in de jaren 2000–2050 nog verder zal stijgen naar 80 respectievelijk 83 jaar. Daarnaast is de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met een VUT- of (pre)pensioenregeling de arbeidsmarkt verlaten steeds lager geworden (nu ongeveer 62 jaar, versus 65 jaar bij invoering van de AOW). De afgelopen jaren is deze leeftijd door het omzetten van VUT in prepensioenregelingen overigens weer iets toegenomen. De gemiddelde toetredingsleeftijd tot de arbeidsmarkt is de afgelopen decennia juist fors gestegen.

In 2003 was de netto participatiegraad van 55–65 jarigen ongeveer 38%. Naarmate de vergrijzing vordert, wordt de financieringslast van bijvoorbeeld pensioenen groter. De vergrijzingspiek binnen de potentiële beroepsbevolking wordt in 2020 bereikt, als de groep 60–64 jarigen 12% van de beroepsbevolking uitmaakt (versus 7% nu).

Naar aanleiding van de Europese Raad in Stockholm (2001) heeft het kabinet zich ten doel gesteld de participatiegraad van ouderen in de leeftijd van 55 tot 65 jaar te verhogen naar 50% in 2010. Verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen sluit aan bij de beleidsaanbevelingen uit

de globale richtsnoeren voor het economische beleid van de EU. In internationaal verband wijzen ook het IMF en de OESO op het belang van het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen. De fiscale facilitering van stoppen met werken voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar is strijdig met de doelstelling gericht op de verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

De combinatie van vervroegde pensionering, een gemiddeld hogere toetredingsleeftijd en een toegenomen levensverwachting leidt ertoe dat gedurende een kortere periode op de arbeidsmarkt, voor een langere uitkeringsperiode vermogen moet worden opgebouwd. De gemiddelde uitkeringsduur is gestegen van 14 naar 20 jaar. Als vuistregel wordt wel gehanteerd dat van de betaalde pensioenpremies een derde deel nodig is voor de financiering van vervroegde uittreding. De hogere kosten voor op omslagbasis gefinancierde regelingen moeten door een relatief kleinere groep worden opgebracht. Hierbij wordt wel opgemerkt dat dit probleem wordt gemitigeerd door de omzetting van omslaggefinancierde regelingen naar kapitaalgedekte regelingen. De financiering van de oudedagsvoorziening komt de komende jaren door de hier beschreven ontwikkelingen niettemin fors onder druk te staan.

Voor het behoud van voldoende arbeidspotentieel en financieel draagvlak voor collectieve voorzieningen in de komende jaren is het onvermijdelijk dat ouderen langer blijven werken dan in de afgelopen twee decennia is gebeurd. Zouden ouderen onverminderd het arbeidsproces blijven verlaten op een leeftijd, zoals gemiddeld genomen nu nog het geval is, dan zou de oplopende rekening van de vergrijzing in hoge mate bij jongere generaties worden neergelegd. Een dergelijk onevenredig zwaar beroep op de solidariteit van jongeren met ouderen zou onverantwoord zijn. Op jongere generaties zal de komende decennia immers toch al een zwaar beroep moeten worden gedaan om de oplopende lasten van de collectieve voorzieningen voor de groep ouderen boven de 65 jaar te financieren. Het is belangrijk dat in de komende jaren de groep ouderen onder de 65 jaar de jongere generaties ondersteunt bij het dragen van deze lasten door langer aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.

Daar komt bij dat jongere generaties in geval van VUT-regelingen en omslaggefinancierde overgangsregelingen, die vaak pas over tientallen jaren volledig zijn afgebouwd, geen enkel perspectief hebben dat zij zelf nog van deze regelingen gebruik zullen kunnen maken. Zij moeten echter wel de premies opbrengen die nodig zijn om de op dit moment lopende uitkeringen van de oudere generatie te financieren. In geval van prepensioenregelingen ligt dit genuanceerder, maar ook daar betalen jongere generaties als gevolg van de gehanteerde premiesystematiek (doorsneepremies) gedeeltelijk mee aan de opbouw van het prepensioen van de oudere deelnemers in de regeling. In een snel vergrijzende samenleving, waarin de generatie 65-plussers in de komende jaren moet kunnen vertrouwen op de financiële solidariteit van jongere generaties, zijn regelingen die het vervroegd stoppen met werken bevorderen en de rekening daarvan geheel of gedeeltelijk neerleggen bij jongere generaties niet langer te verdedigen. Zouden deze regelingen onverkort in stand worden gelaten, dan zou als gevolg van de vergrijzing een onevenredig zwaar financieel beroep op jongere generaties worden gedaan. Daarmee zou elke vorm van solidariteit van jongeren met ouderen, ook waar deze wel wenselijk en noodzakelijk zijn, ter discussie kunnen komen te staan.

## *2.2. Fiscale facilitering VUT- en prepensioenregelingen*

Op dit moment draagt de overheid via fiscale facilitering (toepassing van de omkeerregel) voor VUT- en prepensioenregelingen bij aan het eerder stoppen met werken dan bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. De omkeerregel houdt in dat de aanspraak onbelast is en dat de uitkeringen belast worden. Ingelegde premies ter financiering van deze regelingen zijn

bij de werknemer aftrekbaar. Toepassing van de omkeerregel leidt derhalve tot uitstel van belastingheffing. De toepassing van de omkeerregel is een fiscale faciliteit omdat door de werking van de omkeerregel uitstel van belastingheffing wordt toegekend. Het voordeel van uitstel van belastingheffing door de omkeerregel bestaat uit twee elementen. Ten eerste uit een rentevoordeel en ten tweede uit een (mogelijk) tariefsvoordeel. Het zogenoemde rentevoordeel houdt verband met het feit dat de belastingplichtige door het uitstel van belastingheffing pas op een later moment loonbelasting hoeft te betalen, waardoor rendement kan worden behaald over de op dit moment nog niet te betalen belasting. Dit rendement over de op dit moment nog niet te betalen belasting is een voordeel voor de belastingplichtige. Met dit «extra» rendement kan hij in de toekomst de belasting betalen die is verschuldigd over de rentecomponent die in de uitkering schuil gaat. Wanneer de aanspraken niet zouden zijn vrijgesteld, zouden de aanspraken jaarlijks tot de heffingsgrondslag van box 3 behoren en zou de belastingplichtige het «extra» rendement ten gevolge van belastinguitstel niet genieten.

Het tweede voordeel dat kan ontstaan door de omkeerregel is een tariefsvoordeel. Dit tariefsvoordeel is het gevolg van het progressieve tarief dat in box 1 wordt gehanteerd. Op het moment waarop de aanspraken zijn vrijgesteld, wordt het loon niet vermeerderd met deze aanspraken waardoor de mogelijkheid bestaat dat een lagere tariefschijf van toepassing is. Het afzien van deze vermeerdering vindt plaats tegen het marginale tarief. De uitkeringen worden te zijner tijd belast tegen het gemiddelde tarief op het moment waarop de uitkeringen worden genoten. De (loon)belastingheffing over de uitkeringen vindt dus veelal plaats tegen een lager tarief dan het tarief waartegen de aanspraak zou zijn belast, wanneer de omkeerregel niet van toepassing zou zijn. Het daadwerkelijk optreden van een tariefsvoordeel bij een belastingplichtige is afhankelijk van de individuele situatie van de belastingplichtige met betrekking tot het van toepassing zijnde tarief.

VUT-regelingen worden op omslagbasis gefinancierd, zodat VUT-uitkeringen worden betaald uit de lopende ruimte voor arbeidsvoorwaarden door werknemers of werkgevers. Er is geen relatie tussen de door een werknemer afgedragen premie en de door deze werknemer in de toekomst eventueel te ontvangen uitkeringen. Voor de huidige werknemers is er geen enkele zekerheid dat zij in de toekomst eveneens uitkeringen als gevolg van de regeling zullen ontvangen. Bij deze regelingen worden – anders dan bij (pre)pensioenregelingen – geen onherroepelijke rechten opgebouwd. Eind jaren '70 en begin jaren '80 zijn VUT-regelingen op grote schaal ingevoerd om ouderen in de gelegenheid te stellen eerder te stoppen met werken om ruimte voor jongeren te creëren op de arbeidsmarkt. Hoewel VUT-regelingen bedoeld waren als tijdelijke maatregel om de toen hoge jeugdwerkloosheid te verminderen, zijn werknemers vervroegde uittreding als een verworven recht gaan beschouwen. Sindsdien is de arbeidsparticipatie van oudere werknemers in de leeftijd van 55 tot 65 jaar tot het midden van jaren negentig gestaag gedaald tot ongeveer 25%.

VUT-regelingen kennen een aantal nadelen. De werknemer ontvangt in het algemeen geen compensatie voor de «misgelopen» VUT-uitkeringen indien hij na de VUT-gerechtigde leeftijd doorwerkt. Door deze impliciete belasting op doorwerken wordt een sterke prikkel tot zo vroeg mogelijk uittreden gegeven. Omdat werknemers bij verandering van werkgever hun uitzicht op VUT geheel of gedeeltelijk kunnen verliezen (afhankelijk van de door een nieuwe werkgever aangeboden VUT-regelingen), wordt de arbeidsmobiliteit van met name oudere werknemers belemmerd. In tegenstelling tot de gedachte die in de maatschappelijke beeldvorming leeft, hebben werknemers bij VUT-regelingen geen juridisch afdwingbaar recht op toekomstige VUT-uitkeringen. Het daadwerkelijk ontvangen van een VUT-uitkering is afhankelijk van onder andere de vraag of op het

moment waarop de werknemer gebruik zou willen maken van de mogelijkheid om vervroegd uit te treden de desbetreffende arbeidsovereenkomst nog een VUT-regeling kent. Financiering op omslagbasis legt bij een vergrijzende bevolking bovendien een zware druk op de werkenden of op de arbeidskosten van de werkgever. Zoals hiervoor is aangegeven heeft dit met name nadelige gevolgen voor jongeren.

Om de financiële druk van de VUT-regelingen bij een toenemende vergrijzing te verminderen, is in 1999 de mogelijkheid geïntroduceerd om versneld prepensioen op te bouwen voor de periode tussen het 60e en het 65e levensjaar. Ook dit wordt door toepassing van de omkeerregel gefaciliteerd, waarbij in ten minste 10 jaar jaarlijks maximaal 8,5% van het pensioengevend loon kan worden opgebouwd (in totaal maximaal 85% het laatste pensioengevende loon). Hoewel deze prepensioenregelingen minder nadelen kennen dan VUT-regelingen, wordt ook hiermee de mogelijkheid geboden om ruim voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar fiscaal gefaciliteerd te stoppen met werken. Ook prepensioenregelingen dragen daarmee bij aan de lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Nederland. Het grote verschil met VUT-regelingen is dat prepensioenregelingen op basis van kapitaaldekking worden gefinancierd. Hierbij is – in tegenstelling tot bij VUT-regelingen – wel sprake van een individueel opgebouwd recht. De financiële prikkel om eerder te stoppen met werken is hierdoor kleiner dan in het geval van VUT-regelingen, omdat het moment van uittreding invloed heeft op de hoogte van de prepensioenuitkering. Prepensioenregelingen worden in de huidige overgangsfase overigens veelal nog aangevuld door op omslagbasis gefinancierde overgangsregelingen.

Het fiscale pensioenkader (het zogenoemde Witteveenkader) stelt de normen waaraan een pensioenregeling moet voldoen om in aanmerking te komen voor fiscale facilitatie. Het Witteveenkader biedt ook de mogelijkheid om een fiscaal gefaciliteerd pensioen op te bouwen dat ingaat voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Een van de normen die het Witteveenkader stelt, is de pensioenrichtleeftijd. De pensioenrichtleeftijd binnen het Witteveenkader is op dit moment 60 jaar. Vanaf deze leeftijd kunnen werknemers door de fiscale facilitatie van (pre)pensioenregelingen al een aanzienlijk pensioen hebben opgebouwd om daarmee te stoppen met werken. Indien men stopt met werken voor het bereiken van deze pensioenrichtleeftijd dient het pensioen op basis van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen te worden herrekend ten opzichte van die leeftijd. De pensioenuitkeringen worden hierdoor over een groter aantal jaren gespreid en zullen diensgevolge lager zijn. Daarnaast biedt het Witteveenkader de mogelijkheid om fiscaal gefaciliteerd een overbruggingspensioen op te bouwen, dat dient ter aanvulling op het ouderdomspensioen in de periode voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. In deze periode wordt nog geen AOW ontvangen en zijn hogere premies voor de volksverzekeringen verschuldigd dan in de periode na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Door middel van het overbruggingspensioen kan het «netto»-pensioen in de periode tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd op ten minste hetzelfde niveau worden gebracht als in de periode daarna. Ook deze regelingen bieden derhalve de mogelijkheid om ruim voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar fiscaal gefaciliteerd te stoppen met werken en dragen daarmee eveneens bij aan de lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers in Nederland.

### *2.3. Maatregelen*

Om de gevolgen van de hiervoor genoemde vergrijzing op te kunnen vangen, moeten nu structurele maatregelen worden genomen. Hiermee kan niet worden gewacht tot het hoogtepunt van de vergrijzing, omdat deze maatregelen dan niet meer het optimale effect kunnen sorteren. De huidige conjuncturele situatie doet niet af aan de noodzaak om nu maatre-

gelen te nemen ter voorkoming van structurele problemen die zonder nadere maatregelen in de toekomst zouden ontstaan als gevolg van de vergrijzing. Overigens werd in het kabinetsstandpunt Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers<sup>1</sup> dat 14 maart 2000 aan de Tweede Kamer is aangeboden, al voorgesteld de fiscale facilitiëring van VUT-regelingen af te schaffen.

De inhoud van VUT- en (pre)pensioenregelingen wordt in beginsel bepaald in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen werkgevers en werknemers. De overheid stelt hierbij een aantal randvoorwaarden en biedt op dit moment fiscale facilitiëring. Het kabinet stelt in dit kader voor de fiscale facilitiëring van regelingen die stoppen met werken voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar beogen, af te schaffen. Eerder stoppen met werken wordt niet verboden. Wel wordt voor (het) kapitaalgedekte (deel van) regelingen bepaald dat niet langer fiscale facilitiëring van toepassing is, waardoor niet langer wordt «meebetaald» door de overheid aan deze regelingen. VUT-regelingen worden fiscaal ontmoedigd.

Het huidige kabinet heeft zijn ogen niet gesloten voor de kritiekpunten die vanuit diverse geledingen zijn aangedragen op de oorspronkelijk in het Belastingplan 2004 opgenomen voorstellen. Ten opzichte van deze voorstellen heeft het kabinet daarom een aantal belangrijke versoepelingen voorgesteld. Deze versoepelingen betreffen het niet introduceren van de in het Belastingplan 2004 voorgestelde «heffing ineens» op het moment dat de VUT-uitkeringen ingaan, geen beperking van het maximaal op te bouwen ouderdomspensioen tot 70% van het laatstverdiende pensioengevend loon en de introductie van aanvullend overgangsrecht. Deze versoepelingen worden hieronder samen met het gehele pakket aan maatregelen toegelicht.

De fiscale facilitiëring wordt met onderstaande maatregelen in principe alleen nog geboden voor een ouderdomspensioen van maximaal 100% van het laatstgenoten pensioengevend loon dat niet eerder ingaat dan op 65-jarige leeftijd.

De omkeerregel is niet langer van toepassing voor prepensioenregelingen. Dat geldt ook voor het overbruggingspensioen. Voor deze vormen van vervroegde uittreding of pensionering wordt teruggekeerd naar de hoofdregel voor fiscale behandeling: aanspraken belast, uitkeringen vrij. Het voordeel van de omkeerregel wordt op deze wijze «weggenomen». Bij VUT-regelingen zou de aanspraak op grond van de aanvankelijk in het Belastingplan 2004 opgenomen voorstellen niet bij het ontstaan van aanspraak belast worden, maar pas op het moment dat de uitkeringen ingaan. De gehele aanspraak zou op dat moment in één keer in de heffing betrokken worden. De uitkeringen zouden in deze systematiek niet worden belast. De keuze voor deze systematiek was mede ingegeven door het advies van de Raad van State op het oude, niet bij de Tweede Kamer ingediende, wetsvoorstel aanpassing fiscale behandeling VUT (bijvoegsel bij Staatscourant 2003, nr. 198). De Raad van State stelde daarin dat de voorgestelde systematiek verder ging dan het enkel laten vervallen van de omkeerregel. De Raad van State heeft daarbij ook aangegeven dat waardering van VUT-aanspraken erg moeilijk is wat betreft praktische uitvoerbaarheid. Ten eerste doordat hierbij rekening gehouden zou moeten worden met (onder andere) de moeilijk kwalificeerbare factoren blijfkans en deelnamekans. Ten tweede zou een dergelijke waardering, waarbij in ieder geval rekening wordt gehouden met deze factoren, tot een lage waarde van de aanspraak leiden, terwijl in dat geval ook de uitkeringen onbelast zouden zijn (door het vervallen van de omkeerregel). Om aan de kritiek van de Raad van State, dat de voorgestelde systematiek verder ging dan het enkel laten vervallen van de omkeerregel, tegemoet te komen en het voorstel uitvoerbaar te maken, werd een heffing ineens over de gehele aanspraak voorgesteld, op het moment van ingaan van de uitkeringen. Tegen deze heffing ineens, voorafgaand aan het ingaan van de uitkeringen, bleek vanuit verschillende geledingen in de samenleving

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 1999/2000, 27 046, nr. 1.



veel bezwaar te bestaan. Om hieraan tegemoet te komen, wordt in het onderhavige wetsvoorstel – ondanks de door de Raad van State geuite bezwaren – als uitgangspunt de systematiek van het hiervoor genoemde, niet bij de Tweede Kamer ingediende, wetsvoorstel aanpassing fiscale behandeling VUT gebruikt. Bij sociale partners bleken de bezwaren tegen deze systematiek minder groot dan de bezwaren tegen de zogenoemde «heffing ineens». Deze systematiek is in de gesprekken met sociale partners dientengevolge steeds het uitgangspunt geweest en ook in het onderhavige wetsvoorstel voorgesteld. Het kabinet stelt deze maatregelen voor om de arbeidsparticipatie van ouderen te stimuleren. Ons inziens zijn de uitvoeringsproblemen verbonden aan het enkel laten vervallen van de omkeerregel niet op een andere praktische wijze te ondervangen, zonder dat de doelstelling van de maatregelen in gevaar komt.

De fiscale behandeling van VUT-regelingen en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen wordt daarmee als volgt voorgesteld. Voor de uitkeringen geldt dat deze – net als in de huidige situatie – belast worden bij de werknemer die de uitkering geniet. De aanspraken blijven vrijgesteld. De werknemersbijdragen zijn niet langer aftrekbaar. Verder worden werkgeversbijdragen (door de werkgever betaalde premies of door de werkgever of het VUT-fonds gedane uitkeringen) als eindheffingsbestanddeel in de loonbelasting betrokken tegen een tarief van 52%. Deze eindheffing komt ten laste van de inhoudingsplichtige. Met deze systematiek worden VUT-regelingen en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen fiscaal ontmoedigd.

In het kader van de afschaffing van de fiscale facilitatie van vervroegde pensionering wordt voorgesteld de pensioenrichtleeftijd te verhogen van 60 naar 65 jaar. Fiscale facilitatie wordt geboden voor een ouderdomspensioen van maximaal 100% van het laatstgenoten pensioengevend loon dat niet eerder ingaat dan bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Een pensioen dat ingaat voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, is fiscaal gefaciliteerd alleen mogelijk indien het pensioen op basis van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen wordt herrekend ten opzichte van die leeftijd. In het Belastingplan 2004 werd voorgesteld de maximale opbouw van ouderdomspensioen te verlagen naar 70% van het laatstgenoten pensioengevend loon op 65-jarige leeftijd. Deze beperking tot een ouderdomspensioen van 70% van het laatstverdiende pensioengevend loon wordt nu achterwege gelaten, met name om meer opbouwruimte te (blijven) bieden voor diegenen die reeds op jonge leeftijd zijn begonnen met werken (en daardoor over veel dienstjaren pensioen kunnen opbouwen)<sup>1</sup>. Om dezelfde reden wordt voorgesteld de ruimte om variatie aan te brengen in de hoogte van de uitkeringen te vergroten. Hiermee wordt het voor de genoemde groep werknemers fiscaal mogelijk om eerder dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan met een uitkering die in de periode waarin nog geen AOW wordt ontvangen zodanig wordt verhoogd, dat deze in die periode even hoog is als daarna aan pensioen en AOW wordt ontvangen.

Verder zal de in het Strategisch Akkoord afgesproken verlaging van het jaarlijkse opbouwpercentage met 0,25%-punt (van 2% naar 1,75% voor een eindloonregeling) – die op basis van het Belastingplan 2004 zou worden vervangen door een verlaging van het maximum van 100% – niet worden doorgevoerd. Met behoud van de hogere opbouwpercentages wordt meer flexibiliteit in de opbouw behouden, wat met name gunstig is voor werknemers die een aantal jaren gestopt zijn met werken of werknemers die zich later op de arbeidsmarkt hebben begeven. Bij deze werknemers kan het gemis aan pensioenopbouw over die ontbrekende dienstjaren (gedeeltelijk) gecompenseerd worden door voor de gewerkte jaren een hoger opbouwpercentage te benutten.

Om te voorkomen dat als gevolg van de afschaffing van de fiscale facilitatie van VUT- en prepensioenregelingen – naast de hiervoor genoemde ruimte die bewust is gecreëerd voor mensen die op jonge leeftijd zijn

---

<sup>1</sup> Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat er voor werknemers met jonge kinderen ook fiscale mogelijkheden bestaan om de periode waarin tijdelijk niet wordt gewerkt toch als voor de pensioenopbouw relevante diensttijd in aanmerking te nemen.

begonnen met werken – alternatieve mogelijkheden gebruikt gaan worden om eerder dan op 65 jaar fiscaal gefacilieerd te stoppen met werken, moet nog een aantal aanvullende maatregelen worden genomen. Een van deze maatregelen heeft betrekking op de stamrechtvrijstelling. De stamrechtvrijstelling houdt in dat aanspraken op periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon zijn vrijgesteld. Deze stamrechtvrijstelling wordt op dit moment met name gebruikt voor gouden handdrukken en afvloeiings- en saneringsuitkeringen. Indien de stamrechtvrijstelling zou worden gehandhaafd, zou deze – gelet op de ruime formulering van deze vrijstelling – ook kunnen worden gebruikt voor een VUT-achtige regeling of prepensioenregeling. Zonder de afschaffing van de stamrechtvrijstelling zou voor werkgevers en werknemers de weg open blijven staan om in onderling overleg VUT- en prepensioenregelingen zodanig vorm te geven, dat nog steeds fiscaal gefacilieerd vervroegd kan worden uitgetreden. Om dit te voorkomen, wordt voorgesteld de stamrechtvrijstelling af te schaffen. Dit betekent dat de aanspraken worden belast en de uitkeringen zijn vrijgesteld. Het kabinet realiseert zich dat hier onder ook andere situaties kunnen vallen dan alleen situaties van vervroegde uittreding.

Ook de in de huidige Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen mogelijkheid om maximaal 10% van het loon op een later – ongebruikelijk – tijdstip te genieten (Reserve uitgesteld salaris), zou als alternatief kunnen worden gebruikt voor VUT-regelingen. Om die reden wordt voorgesteld om deze mogelijkheid te laten vervallen. Volledigheidshalve wordt opgemerkt, dat dit uiteraard geen gevolgen heeft voor fiscale regelingen, waarin expliciet is toegestaan om loon op een later tijdstip te genieten, zoals bij de levensloopregeling.

Met de hiervoor voorgestelde maatregelen met betrekking tot de afschaffing van de fiscale faciëring van VUT- en prepensioenregelingen wordt in de sfeer van de dienstbetrekking (2e pijler) de mogelijkheid afgeschaft om fiscaal gefacilieerd te sparen voor een inkomensvoorziening voorafgaand aan het ingaan van de AOW (1e pijler) of een pensioenregeling. De in het regime voor individuele inkomensvoorzieningen (3e pijler) opgenomen overbruggingslijfrenten bieden echter vergelijkbare mogelijkheden voor vervroegde uittreding. Overbruggingslijfrenten zijn tijdelijke lijfrenten die in de periode voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar kunnen worden gebruikt. Met het oog op het wegnemen van ontsnappingsroutes na de afschaffing van de fiscale faciëring van VUT- en prepensioenregelingen wordt voorgesteld ook de fiscale faciëring van de overbruggingslijfrente af te schaffen. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de fiscale faciëring van lijfrenten die dienen ter compensatie van een pensioentekort in stand wordt gehouden. Het is alleen niet meer mogelijk om het in dat kader na 1 januari 2006 opgebouwde kapitaal te gebruiken voor een overbruggingslijfrente.

In het licht van het aanpassen van de fiscale behandeling van VUT- en prepensioen komt eveneens de mogelijkheid te vervallen om een voorziening of egalisatiereserve ten laste van de winst te vormen voor een VUT-regeling ten behoeve van de directeur-groootaandeelhouder.

Verder komt per 1 januari 2013 de zogenoemde verplichtstelling te vervallen voor (pre)pensioenregelingen die de mogelijkheid bieden om eerder dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd uit te treden, tenzij deze regelingen binnen het fiscale kader blijven. Op grond van de huidige regelgeving moeten werknemers deelnemen als hun pensioenregeling verplicht is gesteld. Voor zover deze regelingen mogelijkheden zouden (blijven) bieden om eerder dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd uit te treden buiten het toegestane fiscale kader, achten wij deze verplichtstelling niet langer gewenst. Voor fiscaal zuivere pensioenregelingen met een mogelijkheid tot vervroegde uittreding met actuariële herrekening blijft de verplichtstelling dus gehandhaafd. Zoals hiervoor is aangegeven zijn de voorgestelde wijzigingen met betrekking tot de fiscale behandeling van

(pre)pensioenen mede ingegeven door de noodzaak om geen groter beroep op de solidariteit tussen jongeren en ouderen te doen dan nodig is. Indien de verplichte deelname aan regelingen die als gevolg van die maatregelen niet langer fiscaal worden gefacilieerd zou worden gehandhaafd, zou de aan deze regelingen verbonden verplichte solidariteit alsnog blijven bestaan. Als gevolg van het vervallen van de fiscale faciëring neemt het effect van die opgelegde solidariteit zelfs toe. Dit leidt tot een onwenselijke beperking van de individuele vrijheid. Om die reden wordt voorgesteld om de bovengenoemde verplichtstelling te beperken tot pensioenregelingen die binnen het fiscale kader blijven. Om dezelfde reden zijn wij voornemens om VUT-regelingen niet langer algemeen verbindend te verklaren, zodra de in dit wetsvoorstel voor werknemers van 57 jaar en ouder opgenomen overgangsregeling voor de fiscale behandeling van dergelijke regelingen is afgelopen (1 januari 2013). Ten slotte bevat het wetsvoorstel een bepaling waarmee wordt voorkomen dat in situaties waarin een aanspraak in afwijking van de wettelijke bepalingen (en dus ten onrechte) niet is belast, ook de uitkeringen niet belast zouden kunnen worden. Op grond van het huidige systeem kunnen uitkeringen die voortvloeien uit een aanspraak, die op grond van de wet zou moeten worden belast (maar om welke reden dan ook niet is belast), niet worden belast. Met de voorgestelde bepaling wordt voorkomen dat zowel de aanspraak als de uitkering is vrijgesteld.

#### *2.4 Bestaande prepensioenaanspraken*

Het kabinet acht het van groot belang dat burgers goed worden geïnformeerd over hun opgebouwde pensioenaanspraken. Op dit moment is het zo dat pensioenuitvoerders (dit betreft zowel pensioenuitvoerders als verzekeraars) op enige wijze hun actieve deelnemers jaarlijks informeren over hun opgebouwde pensioenaanspraken. Echter, waar het nu om gaat is dat deelnemers specifiek worden geïnformeerd over de door hen opgebouwde premievrije waarde van de aanspraken ten behoeve van een pensioenuitkering waarvan de ingangsdatum ligt voor het 65ste jaar (hierna worden dit korthedshalve prepensioenrechten genoemd). Voor de actieve deelnemers zijn er geen technische belemmeringen; een pensioenuitvoerder beschikt over het adressenbestand en kan deze specifieke opgaven combineren met enige andere informatieverstrekking zodat extra verzendkosten vermeden kunnen worden.

Een pensioenuitvoerder beschikt echter lang niet altijd over de adressen van slapers; dit zal alleen het geval zijn indien slapers hun eventuele adreswijzigingen hebben doorgegeven aan de pensioenuitvoerder. Hoewel met de invoering van de Pensioenwet zal worden voorzien in plicht tot het periodiek (eens per 5 jaar) informeren van slapers acht het kabinet dit niet het geschikte moment om ook een verplichting te introduceren om slapers uit eigener beweging te informeren.

Er is gekozen voor een evenwicht tussen enerzijds de belangen van deelnemers met betrekking tot goede informatievoorziening en anderzijds de mogelijkheden van een pensioenuitvoerder om aan de informatiebehoefte van de deelnemers te voorzien. Er worden twee situaties onderscheiden. Voor actieven geldt, zoals hierboven gememoreerd de plicht tot informeren. Voor slapers wordt voorgesteld dat een pensioenuitvoerder, na een daartoe strekkend verzoek van de slaper, verplicht is hem of haar te informeren. Het kabinet doet wel een dringend beroep op pensioenuitvoerders om na te gaan welke mogelijkheden er zijn om ook slapers te bereiken en deze mogelijkheden maximaal te benutten.

De informatie over opgebouwde prepensioenaanspraken hebben deelnemers onder andere nodig om te kunnen beslissen of zij dit tegoeed willen gebruiken om eventuele gaten in hun ouderdomspensioen te dichten. Daarnaast kan deze informatie ook een rol spelen bij de beslissing om al dan niet te gaan deelnemen aan de levensloopregeling. Naarmate er meer

prepensioenaanspraken zijn opgebouwd zal de behoefte aan een levensloopvoorziening, gericht op vervroegd uitreden, geringer zijn.

Van belang is dat de informatieverstrekking aan de deelnemers op vergelijkbare, en uiteraard op een voor hen begrijpelijke en toegankelijke, wijze zal plaatsvinden. Om die reden voorziet het voorliggende wetsvoorstel in de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels te kunnen stellen over de wijze waarop die aanspraken berekend moeten worden. Een punt dat inhoudelijk nog nadere bestudering behoeft is de vraag hoe om te gaan met flexibele pensioenregelingen. Bij regelingen die geen vaste pensioenleeftijd kennen maar slechts een spijleeftijd is het niet altijd eenvoudig te bepalen welke gedeelte, van de pensioenaanspraken moet worden aangemerkt als «prepensioen». In de algemene maatregel van bestuur zal dit punt nader worden uitgewerkt. Verder zal in nadere regelgeving worden bepaald binnen welke termijn een pensioen-uitvoerder aan zijn in dit wetsvoorstel voorgestelde informatieplicht moet voldoen. Het kabinet is voornemens de pensioenuitvoerders een tijdvak van zo'n 6 maanden te geven om hun deelnemers de voorgeschreven opgave te verstrekken.

De informatieplicht heeft betrekking op de waarde van de prepensioenrechten per 1 januari 2006, het moment waarop het nieuwe fiscale stelsel voor VUT/prepensioen en levensloop in werking treedt. Het gaat om een eenmalige informatiebepaling. In 2007 zullen naar verwachting de informatiebepalingen van de voorgenomen nieuwe Pensioenwet van kracht zijn en is geen behoefte meer aan de thans voorgestelde specifieke bepaling.

De mogelijkheid om de waarde van prepensioenrechten om te zetten in aanspraken op ouderdomspensioen die tot uitkering komen vanaf het 65e levensjaar, de zogenaamde interne waardeoverdracht, blijft uiteraard onverkort bestaan. Het is aan sociale partners zelf om in de pensioenregeling te bepalen op welk moment(en) deze waardeoverdracht kan plaatsvinden. De PSW bevat geen belemmeringen om die overdracht bijvoorbeeld in 2006 of op welk ander gewenst moment te laten plaatsvinden. Door deze waardeoverdracht behoeven niet langer afzonderlijke rechten te worden geadministreerd.

Het kabinet acht het wenselijk om naast de mogelijkheid van het overdragen van aanspraken op prepensioen naar aanspraken op ouderdomspensioen die tot kering komen vanaf het 65e levensjaar, een extra oplossingsmogelijkheid te bieden, om het langdurig moeten blijven administreren van slapersrechten te voorkomen. Om die reden komt het afkoopverbod voor die opgebouwde aanspraken, korthedshalve ook hier prepensioenrechten genoemd, te vervallen. Door deze extra mogelijkheid kan de deelnemer onder redelijke condities in staat worden gesteld de waarde van de opgebouwde rechten over te dragen naar zijn levensloopregeling. Dat wil overigens niet zeggen dat deelnemers daarmee (automatisch) een recht op afkoop van deze aanspraken krijgen. Een afkooprecht ontstaat voor een deelnemer eerst nadat besloten is om in een regeling een afkooprecht te introduceren. Er is bewust gekozen voor het louter wegnemen van de belemmeringen in de regelgeving om tot afspraken over afkoop te komen. De beoordeling of het in een bepaalde sector of in een bepaalde regeling wenselijk wordt gevonden om afkoop toe te staan, is een beslissing die is voorbehouden aan de betrokken sociale partners. Voor het storten van de afkoopwaarde van een prepensioenaanspraak in een levensloopregeling geldt niet de begrenzing van 12% van het bruto jaarsalaris. De grens van een totaal levenslooptegoed van maximaal 150% van het jaarsalaris is wel van toepassing.

Het schrappen van het afkoopverbod voor prepensioenrechten vergt overigens geen wetswijziging. Het vierde lid van artikel 32 van de PSW biedt de mogelijkheid om bij ministeriele regeling te bepalen in welke gevallen aanspraken kunnen worden afgekocht. Van deze bevoegdheid is

tot nu toe gebruik gemaakt om afkoop van zeer kleine pensioenen en van fiscaal bovenmatige pensioenen toe te staan. De bestaande ministeriële regeling (Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 juli 1994 (Stcrt. 1994, 136) laatstelijk gewijzigd bij ministeriële regeling van 29 juni 1999 (Stcrt. 1999, 127) zal worden aangepast met de mogelijkheid om voor prepensioenrechten afkoop toe te staan.

## 2.5. Overgangsrecht

Als gevolg van de in paragraaf 2.3 genoemde voorstellen zal om fiscale facilitatie te behouden, aan de (aangepaste) voorwaarden van het Witteveenkader moeten worden voldaan. Het kabinet wil nog tot 1 januari 2006 de gelegenheid bieden de hierdoor noodzakelijke aanpassingen aan CAO's en VUT- en pensioenregelingen te doen. Tot 1 januari 2006 kan binnen op 31 december 2004 bestaande regelingen (door alle deelnemers) nog fiscaal gefacilieerd worden bijgedragen volgens de voorwaarden van het huidige fiscale regime voor VUT- en prepensioenregelingen. Voor na 31 december 2004 geïntroduceerde regelingen geldt het nieuwe regime. Ook de hiervoor genoemde wijzigingen met betrekking tot de stamrechtvrijstelling, de mogelijkheid om een deel van het loon op een later tijdstip te genieten (Reserve uitgesteld salaris) en de overbruggingslijfrente treden met ingang van 1 januari 2006 in werking.

Op basis van het voorgestelde overgangsrecht blijft de huidige fiscale behandeling gelden voor lopende VUT-uitkeringen en het omslaggefinancierde deel van lopende prepensioenuitkeringen en voor de in dat kader te betalen premies. Voorwaarde is wel dat de VUT- of prepensioenregeling zodanig wordt aangepast, dat ingevolge die regeling – naast de uitkeringen voor de in de volgende alinea genoemde groep werknemers – uitsluitend uitkeringen kunnen worden gedaan aan werknemers die op 31 december 2005 reeds een VUT- of prepensioenuitkering ontvingen. Voor een deel van de werknemers die op dit moment verwachten op korte termijn met VUT of (pre)pensioen te kunnen gaan (en hun werkgevers) en die niet onder het in de vorige alinea genoemde overgangsrecht vallen, zal de inwerkingtreding van het wetsvoorstel met ingang van 1 januari 2006 aanzienlijke gevolgen kunnen hebben. Diegenen die aan de zogenoemde «vooravond» van de VUT of een voor een groot deel op omslagbasis gefinancierd prepensioen staan, zullen niet in staat zijn in deze periode zelf nog binnen bijvoorbeeld de levensloopregeling een individueel tegoed op te bouwen. Werknemers die deelnemen aan een regeling waar omzetting naar kapitaalgedekt prepensioen reeds heeft plaats gevonden en die op korte termijn verwachten hiervan gebruik te kunnen maken, zullen hierbij rekening hebben gehouden met de mogelijkheid nog een periode fiscaal gefacilieerd te kunnen opbouwen.

Om tegemoet te komen aan verwachtingen van oudere werknemers, wordt voor VUT- en prepensioenregelingen overgangsrecht voorgesteld. Ten opzichte van de brief met de voornemens die het kabinet de Tweede Kamer op 3 mei jl. heeft doen toekomen toen met sociale partners geen akkoord was bereikt<sup>1</sup>, heeft het kabinet het overgangsrecht uitgebreid. Naast het, in de volgende alinea beschreven, gefaseerd invoeren van de elementen van de nieuwe heffingssystematiek voor VUT- en omslaggefinancierde delen van prepensioenregelingen, is in het onderhavige wetsvoorstel gekozen voor leeftijdsafhankelijk overgangsrecht voor zowel VUT- als prepensioenregelingen. Dit betekent dat voor de regelingen voor alle werknemers die op 1 januari 2005 57 jaar of ouder zijn, de huidige fiscale facilitatie in stand blijft. De omkeerregel wordt voor de uitkeringen voor deze groep werknemers in stand gehouden. Premies die ten behoeve van uitkeringen aan deze groep werknemers worden betaald, blijven volledig aftrekbaar. Ook is geen heffing verschuldigd over de werkgeversbijdrage. Voorwaarde hierbij is wel dat de regeling zodanig wordt aangepast, dat ingevolge die regeling – naast de uitkeringen voor de in de

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2003–2004, 29 210 en 29 208, nr. 99.

tweede alinea van deze paragraaf genoemde groep werknemers die op 31 december 2005 reeds uitkeringen ontving- uitsluitend uitkeringen kunnen worden gedaan aan werknemers die op 1 januari 2005 57 jaar of ouder zijn.

Verder wordt – conform de voornemens van het kabinet, weergegeven in de brief van 3 mei jl. aan de Tweede Kamer – voor VUT-regelingen en het omslaggefinancierde deel van prepensioenregelingen van andere werknemers overgangsrecht voorgesteld in de vorm van een gefaseerde invoering van de voorgestelde heffingssystematiek. Dit houdt in dat van 1 januari 2006 tot 1 januari 2011 de werknemerspremies ten behoeve van deze regelingen nog voor de helft aftrekbaar zijn. Over de werkgeversbijdragen wordt in deze periode slechts de helft van de heffing opgelegd, dat wil zeggen 26% in plaats van 52%. Met ingang van 1 januari 2011 zal, met uitzondering van de regelingen die onder het in de vorige alinea's beschreven overgangsrecht vallen, de volledige heffing worden opgelegd en zijn de werknemersbijdragen niet meer aftrekbaar (de voorgestelde structurele systematiek is dan van toepassing).

Ten slotte wordt voor werknemers die op 1 januari 2005 50 jaar of ouder, maar nog geen 57 jaar zijn, een extra stortingsmogelijkheid in de per 1 januari 2006 in te voeren levensloopregeling geïntroduceerd. Deze extra stortingsmogelijkheid wordt bij de toelichting op de levensloopregeling nader uitgewerkt.

Met het hierboven beschreven overgangsrecht blijft het perspectief op vervroegd uittreden bestaan voor werknemers aan de «vooravond» van de VUT of het prepensioen, die geen andere mogelijkheden hebben om op korte termijn alternatieve voorzieningen te treffen. Door de combinatie van leeftijdsafhankelijk overgangsrecht voor VUT- en prepensioenregelingen en de extra stortingsmogelijkheid in de levensloopregeling, blijft het uitgangspunt een overgang van collectief gefinancierde VUT- en prepensioenregelingen naar de individuele levensloopregeling. Bij de levensloopregeling maakt de werknemer zelf de keuze om al dan niet te sparen en vervolgens eerder te stoppen met werken of gedurende de loopbaan (onbetaald) verlof te nemen.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat voor kapitaalgedekte aanspraken die op 31 december reeds waren opgebouwd, geldt dat deze nog met toepassing van de omkeerregel kunnen worden ingezet voor het doel waarvoor deze waren opgebouwd. Met dit tegoe kan men dus nog een bepaalde periode voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar stoppen met werken. Het is ook mogelijk het opgebouwde tegoe toe te voegen aan het reguliere ouderdomspensioen.

### **3. Levensloopregeling**

#### *3.1. Veranderende levensloop*

Naast bovengenoemde ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsparticipatie van ouderen, vindt op de arbeidsmarkt nog een andere ontwikkeling plaats. Deze ontwikkeling is veroorzaakt door de veranderende levenslopen van mensen in de afgelopen decennia. Opleiding, werk, gezinsvorming en zorg variëren veel en zijn minder voorspelbaar opgebouwd dan in het verleden. Er bestaat een toenemende behoefte aan mogelijkheden om werk en tijd voor andere doelen te combineren en meer over de levensloop te spreiden. In bepaalde levensfasen blijkt dit combineren echter minder gemakkelijk. Met name in de gezinsfase – het zogenoemde «spitsuur» van het leven – maken financiële druk en tijdsdruk het combineren van taken moeilijk<sup>1</sup>.

Om het vinden van een juist evenwicht tussen verschillende taken mogelijk te maken en ervoor te zorgen dat tijd en inkomen beter in evenwicht kunnen zijn met de persoonlijke levensfase, stelt het kabinet een levensloopregeling voor. Met de introductie van de levensloopregeling

---

<sup>1</sup> Zie o.a. Verkenning Levensloop (Kamerstukken II 2001–2002, 28 000 XV, nr. 36) en Bouwstenennota financiering langdurend zorgverlof (Kamerstukken II 2001–2002, 28 431, nr. 2)

wordt een financieringsregeling gecreëerd die voor alle vormen van verlof kan worden benut. Het kabinet verwacht dat de levensloopregeling de toegankelijkheid van langer durend verlof in het algemeen zal verbeteren. Bovendien past de levensloopregeling in het beleid waarin de individuele behoeften en verantwoordelijkheden centraal staan.

Een eerste aanzet voor een levensloopregeling is gegeven in het Strategisch Akkoord van het kabinet Balkenende I. Op basis hiervan is de Basisregeling Levensloop («Verlofknip») aangekondigd<sup>1</sup>. Naar aanleiding van de bij de Algemene Beschouwingen ingediende motie Verhagen<sup>2</sup> en de uitkomsten van het Najaarsoverleg 2002 is besloten dat het niet langer in de rede lag om de Basisregeling Levensloop («Verlofknip») als zelfstandige regeling in te voeren<sup>3</sup>. Het belang van het creëren van ruimere mogelijkheden om werk en tijd voor andere doelen over de gehele levensloop te spreiden, is echter onverminderd blijven bestaan. In het Hoofdlijnenakkoord 2003 is dan ook opnieuw het voornemen tot een levensloopregeling opgenomen. Deze levensloopregeling wordt via de fiscaliteit vormgegeven en uitgewerkt als een gelijkwaardige keuzemogelijkheid naast het spaarloon. Werknemers kunnen daarbij ieder jaar de keuze maken voor deelname aan de levensloopregeling of aan de spaarloonregeling.

Gelet op mogelijke verschillen in mate en aard van gebruik van de levensloopregeling door mannen en vrouwen – zoals die zich bijvoorbeeld ook voordoen bij het gebruik van ouderschapsverlof – rijst de vraag wat de mogelijk te verwachten emancipatie-effecten van de regeling zouden kunnen zijn. Tijdens het Algemeen Overleg Emancipatiezaken d.d. 18 februari jl. heeft minister De Geus (in reactie op een verzoek van mevrouw Tonkens van GroenLinks) toegezegd dat hij zich zou «beraden op het nut van een Emancipatie effectrapportage (EER) op de levensloopregeling». Vervolgens gaf de minister in een brief aan de Tweede Kamer d.d. 5 maart jl. aan dat uitvoering van een EER pas zinvol zou zijn als de uitkomsten van lopend overleg tussen Kabinet en sociale partners over het gehele stelsel van levensloop en VUT/prepensioen duidelijk zouden zijn. Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een EER uitgevoerd op het voorstel voor de levensloopregeling zoals in dat in het onderhavige wetsvoorstel is neergelegd. De bevindingen van de EER vormen naar het oordeel van het kabinet geen aanleiding tot wijzigingen in het onderhavige wetsvoorstel. Het volledige rapport van het SCP is gelijktijdig met dit wetsvoorstel aan uw Kamer aangeboden.

### 3.2. Fiscale verlofspaarregeling als basis

Gegeven de in de motie Verhagen uitgesproken voorkeur voor een spaarregeling gebaseerd op de zogenoemde omkeerregel is door het vorige kabinet aangegeven dat de huidige fiscale verlofspaarregeling als basis zou kunnen dienen voor de levensloopregeling<sup>4</sup>. In dit wetsvoorstel is ervoor gekozen de uitwerking van de levensloopregeling aan te laten sluiten bij de bestaande verlofspaarregeling en deze op een aantal punten aantrekkelijker te maken<sup>5</sup>.

De huidige verlofspaarregeling, die de basis vormt voor en vanaf 1 januari 2006 zal opgaan in de levensloopregeling, is een regeling die de mogelijkheid biedt om een inkomensvoorziening (loonvervangings) op te bouwen voor een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof. Het sparen kan plaatsvinden in tijd of in geld. Er wordt uit het brutoloon gespaard, de heffing van loonbelasting wordt uitgesteld tot het moment van opname (toepassing omkeerregel). Op het moment van inleg zijn wel premies werknemersverzekeringen verschuldigd. Jaarlijks kan maximaal 10% van het bruto jaarinkomen gespaard worden, met als absoluut maximum een tegoed gelijk aan éénmaal het loon op jaarbasis. Dit tegoed is hervulbaar. Het tegoed kan worden gebruikt ten behoeve van elke vorm van verlof en

<sup>1</sup> Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kamerstukken II 2001–2002, 28 000 XV, nr. 55.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2002–2003, 28 600, nr. 13.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2002–2003, 28 600.XV, nr. 44.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2002–2003, 28 600, nr. 43.

<sup>5</sup> In het vervolg van de toelichting wordt volstaan met de term «verlofspaarregeling» op het moment dat verwezen wordt naar de fiscale verlofspaarregeling zoals die luidt tot en met 31 december 2005.

kan worden opgenomen tijdens en na beëindiging van de dienstbetrekking, behalve een jaar voorafgaand aan de ingang van een ouderdomspensioen. Het tegoed op grond van de verlofspaarregeling behoort niet tot de grondslag voor de belastingheffing in box III. Na hun verlofperiode ondervinden werknemers geen nadeel van hun verlof voor de sociale verzekeringen. In de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen<sup>1</sup> is geregeld dat het normale, vóór de verlofperiode geldende arbeidspatroon van de verlofganger uitgangspunt blijft voor de vaststelling van het recht op een uitkering wanneer het verlof niet langer duurt dan 18 maanden. Indien bij beëindiging van de dienstbetrekking het tegoed niet is opgenomen, kan het (ineens) belast worden uitgekeerd aan de belastingplichtige. Werknemers zijn voor deelname aan de huidige verlofspaarregeling afhankelijk van hun werkgever: deze moet de regeling aanbieden om het voor de werknemer mogelijk te maken om deel te nemen aan de regeling. Indien de werknemer in geld spaart, wordt het tegoed door de werkgever ondergebracht bij een financiële instelling. Bij tijdsparen kan de werkgever de met de verlofspaartijd overeenkomende waarde in geld afzonderen ten behoeve van de betaling van het loon van de werknemer gedurende de verlofperiode. De werkgever mag indien de werknemer in tijd spaart het tegoed ook binnen de onderneming houden.

### 3.3. Deelname aan de levensloopregeling

Uitgangspunt voor het levensloopbeleid is dat individuele werknemers werk en tijd voor overige doeleinden beter over hun persoonlijke levensfasen kunnen spreiden. Het kabinet is van mening dat een individuele levensloopregeling hier het beste bij aansluit.

Er zijn aanwijzingen uit de praktijk dat de huidige verlofspaarregeling moeilijk overdraagbaar is bij wisseling van werkgever. De overdraagbaarheid van de regeling wordt beperkt doordat niet iedere werkgever de verlofspaarregeling aanbiedt. Tevens kan op dit moment de werkgever bepalen bij welke financiële instelling de verlofspaarregeling aangehouden moet worden. Om aan deze bezwaren tegemoet te komen wordt de deelname aan de levensloopregeling vormgegeven als een wettelijk recht voor alle werknemers dat wordt ondergebracht in de Wet arbeid en zorg. Een wettelijk recht houdt in dat werknemers die dat wensen de gelegenheid hebben in het kader van de levensloopregeling tegoed op te bouwen in tijd of in geld. Hiervan kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Op grond van het wettelijk recht op deelname aan de levensloopregeling, heeft de werknemer het recht om jaarlijks maximaal een voorziening van 12% van het loon op te bouwen. De fiscale levensloopregeling biedt de mogelijkheid om een voorziening in tijd en/of in geld op te bouwen. Het wettelijk recht maakt geen keuze tussen deze twee vormen van het opbouwen van een voorziening ingevolge de levensloopregeling. Wanneer de werknemer de mogelijkheid heeft om jaarlijks een voorziening ter waarde van 12% van het loon op te bouwen is aan het wettelijk recht voldaan, ongeacht of deze voorziening in tijd kan worden opgebouwd of in geld. Het is aan werkgevers en werknemers om te bepalen of deze voorziening wordt gevormd in tijd en/of in geld. Er ontstaat door de levensloopregeling geen wettelijk recht op het *opnemen* van verlof. Verlof kan alleen met toestemming van de werkgever worden opgenomen, behalve voor die verlofvormen waarvoor een wettelijk recht bestaat zoals ouderschapsverlof.

Conform de huidige verlofspaarregeling is de regeling bestemd voor het opvangen van inkomensderving tijdens (gedeeltelijk) onbetaald verlof. Dit betekent dat de levensloopregeling niet gebruikt kan worden voor de financiering van kosten. Het toelaten van kostenfinanciering in de levensloopregeling zou deze tot een weinig doelgericht instrument maken. Bovendien bestaan voor diverse kosten reeds (fiscale) tegemoetkomingsregelingen. Verder sluit ook de begrenzing van het levensloopspaar tegoed

<sup>1</sup> Wet van 11 juni 1998 tot wijziging van de Ziektewet, de WAO, de WW en enkele andere wetten in verband met het wegnemen van belemmeringen in sociale verzekeringswetten bij het opnemen van onbetaald verlof (Staatsblad 1998, 412).



niet aan bij de financiering van kosten. De meeste kostensoorten zijn immers niet loongerelateerd, terwijl de opname van spaartegoed voor compensatie van inkomensderving bij onbetaald verlof dat wel is. Dit heeft onder meer tot gevolg dat lagere inkomens een groter deel van hun verlofduur zouden moeten «opofferen» dan hogere inkomens wanneer zij een bepaalde kostenpost uit de levensloopregeling financieren. De voorziening kan (zoals nu ook in de verlofspaarregeling) worden gebruikt ten behoeve van elke vorm van verlof, zoals: zorgverlof, sabbatical, palliatief verlof, ouderschapsverlof en educatief verlof. Ten opzichte van het eerdere wetsvoorstel levensloopregeling wordt nog de volgende verruiming aangebracht. De – in het aangehouden wetsvoorstel levensloopregeling voorgestelde – beperking dat het tegoed van de levensloopregeling twee jaar voorafgaand aan het ingaan van het ouderdomspensioen alleen mag worden opgenomen voor deeltijdverlof van maximaal 50% van de voorafgaande arbeidsduur (de zogenoemde deeltijdeis) wordt niet geïntroduceerd. Door het niet stellen van deze deeltijdeis wordt optimale keuzevrijheid geboden. Het verloftegoed mag, in overleg met de werkgever, op ieder moment tijdens of voorafgaand aan het beëindigen van het arbeidzame leven worden ingezet. Door het vervallen van de deeltijdeis in de periode voorafgaand aan pensioen bestaat de mogelijkheid om direct voorafgaand aan het ouderdomspensioen volledig verlof op te nemen op grond van de levensloopregeling. Op grond van het overgangsrecht wordt een opgebouwd verlofspaartegoed aangemerkt als een voorziening op grond van de levensloopregeling. Dit tegoed kan op dezelfde wijze worden aangewend als de levensloopregeling.

### *3.4. Spaarpercentage 12%*

De verlofspaarregeling biedt de mogelijkheid om jaarlijks maximaal 10% van het loon te sparen. Binnen de levensloopregeling kan jaarlijks maximaal 12% van het loon worden ingelegd. Onderstaande Tabel 1 illustreert hoeveel weken een gemiddelde werknemer na een bepaald aantal jaren heeft gespaard op zijn levenslooprekening indien hij jaarlijks 10% respectievelijk 12% van zijn bruto jaarinkomen spaart. Tevens laat tabel 1 zien dat als een werknemer gedurende zijn verlof genoeg neemt met een betaling van 70% in plaats van 100% van zijn bruto loon voorafgaand aan het verlof, de werknemer een groter aantal weken verlof kan financieren. Zo kan een werknemer die 12% spaart en genoeg neemt met 70% van zijn bruto jaarinkomen gedurende het verlof, al na bijna 6 jaar sparen één jaar (= 52 weken) verlof financieren, terwijl met een jaarlijks spaarpercentage van 10% en een vergoeding van 100% van zijn bruto jaarinkomen hij pas na bijna 11 jaar één jaar verlof kan financieren<sup>1</sup>. In deze tabel is niet weergegeven hoeveel een werknemer kan opbouwen binnen een levensloopverzekering omdat de waarde van een verzekeringsproduct afhankelijk is van de verzekeringsovereenkomst.

<sup>1</sup> De berekeningen van het aantal gespaarde weken zijn gebaseerd op rekentechnische lange termijn veronderstellingen. Uitgegaan wordt van een rente van 4% die jaarlijks over het spaartegoed, een gemiddelde jaarlijkse loonstijging van 2,7% en een gemiddelde carrièreontwikkeling. De jaarlijkse loonstijging en carrièreontwikkeling zijn relevant voor de berekeningsgrondslag van de jaarlijkse inleg op de levensloopregeling, die wordt uitgedrukt als percentage van het bruto jaarinkomen. Daarnaast zijn de jaarlijkse loonstijging en carrièreontwikkeling relevant voor het bepalen van de berekeningsgrondslag van de vergoeding tijdens de verlofperiode. Deze vergoeding wordt uitgedrukt als percentage van het laatst verdiende bruto jaarinkomen.

**Tabel 1 Aantal gespaarde weken verlof bij verschillend maximaal spaarpercentage van een gemiddelde werknemer**

Maximum spaarpercentage	Hoogte vergoeding	Aantal opbouwjaren									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10%	100% loon voorafgaand aan verlof	5	10	16	21	26	31	36	41	46	51
	70% loon voorafgaand verlof	7	15	22	30	37	44	51			
12%	100% loon voorafgaand aan verlof	6	12	19	25	31	37	43	49	52	
	70% loon voorafgaand verlof	9	18	27	35	44	52				

### 3.5. Maximale opbouw naar 150%

De verlofspaarregeling biedt de mogelijkheid om totaal (op enig moment) een jaar aan verloffinanciering op te bouwen (ter hoogte van 100% van het laatstverdiende loon voorafgaand aan het verlof). Binnen de levensloopregeling wordt deze periode uitgebreid naar anderhalf jaar zodat een langere verlofperiode gefinancierd kan worden. In de Wet onbetaald verlof en sociale zekerheid is geregeld dat voor een periode van maximaal anderhalf jaar opgebouwde rechten in de sociale zekerheid worden gerespecteerd. Indien het in het kader van de levensloopregeling opgebouwde tegoed wordt gebruikt voor de financiering van een langere verlofperiode dan 18 maanden, bijvoorbeeld voor een periode van 2,1 jaar tegen 70% van het brutoloon voorafgaand aan het verlof, dient er mee rekening gehouden te worden dat de Wet onbetaald verlof en sociale zekerheid niet meer van toepassing is.

### 3.6. Levensloopverzekering

Binnen de verlofspaarregeling kunnen alleen bankproducten worden aangeboden. In de levensloopregeling kunnen ook verzekeraars als aanbieder van een levensloopregeling optreden. De levensloopregeling biedt hierdoor de mogelijkheid tot aanbieden van een levenslooprekening of een levensloopverzekering. Deze toevoeging geeft optimale keuzemogelijkheden voor werknemers. Bovendien doet de toevoeging van verzekeraars als aanbieder van de levensloopregeling recht aan het mogelijk maken van eerlijke concurrentie tussen verschillende soorten financiële instellingen en producten. De levensloopverzekering zal veelal een levensverzekering zijn. Het risico-element is dan het risico van vooroverlijden. Het is aan de verzekeraar om (binnen het wettelijk kader van de levensloopregeling) de precieze inhoud van de verzekering te bepalen, waarna de werknemer daarvoor al dan niet kan kiezen. In de overeenkomst tussen de werknemer en de verzekeraar moet bepaald worden onder welke voorwaarden gebruik kan worden gemaakt van de voorziening in de levensloopverzekering.

### 3.7. Extra stortingsmogelijkheid werknemers 50–57 jaar

Binnen de levensloopregeling kan jaarlijks maximaal 12% van het loon worden ingelegd. Hierdoor hebben niet alle werknemers bij de introductie van de levensloopregeling feitelijk de mogelijkheid om een aanzienlijke levensloopvoorziening op te bouwen. Het kabinet wil werknemers die op 1 januari 2005 50 jaar of ouder zijn, maar niet onder het overgangsrecht voor VUT- en prepensioenregelingen vallen, ook de mogelijkheid bieden om een levensloopvoorziening op te bouwen tot 150% van het laatstverdiende loon. Voor werknemers die op 1 januari 2005 50 jaar of ouder zijn, maar nog geen 57 jaar zijn, is daarom in het overgangsrecht de extra mogelijkheid opgenomen om meer dan 12% van het loon per kalenderjaar op te bouwen. De overige voorwaarden van de levensloopregeling, zoals de voorwaarde dat de totale levensloopvoorziening niet meer mag bedragen dan anderhalf keer het laatstverdiende loon, blijven wel gelden voor deze werknemers. Met dit overgangsrecht wordt bereikt dat oudere

werknemers, evenals jongere werknemers de mogelijkheid hebben om een levensloopvoorziening tot 150% van het laatstverdiende loon op te bouwen. Op deze wijze biedt de levensloopregeling ook soelaas voor werknemers die bij de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel 50 jaar of ouder zijn.

### *3.8. Extra stortingsmogelijkheid in verband met afkoop prepensioenaanspraken*

Indien werknemers in de voor hen geldende pensioenregeling de mogelijkheid krijgen om hun prepensioenrechten af te kopen en zij tot afkoop overgaan, wordt de mogelijkheid geboden om de afkoopwaarde van deze rechten te storten in een levensloopregeling. Voor deze storting is de in 3.4 genoemde stortingsbegrenzing van maximaal 12% van het brutoloon per jaar niet van toepassing. Het absolute opbouwmaximum van 150% blijft – evenals de andere voorwaarden van de levensloopregeling – wel bestaan.

Deze verruimde stortingsmogelijkheid maakt het voor werknemers mogelijk om afgekochte prepensioenrechten individueel en naar eigen keuze via de levensloopregeling aan te wenden voor verlof tijdens de levensloop dan wel verlof voorafgaand aan pensioen. Bovendien betekent deze extra stortingsmogelijkheid dat met opbouwen op grond van de levensloopregeling een relatief snelle start kan worden gemaakt.

### *3.9. Introductie tijdelijke heffingskorting ouderschapsverlof*

In het Strategisch Akkoord<sup>1</sup> heeft het vorige kabinet bepaald dat in het kader van de introductie van de levensloopregeling de financieringsregelingen voor langer durend verlof zullen worden gestroomlijnd. Dit betekent dat de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof verdwijnt (de afschaffing is opgenomen in het onderhavige wetsvoorstel). Ook de financieringsregeling loopbaanonderbreking uit de Wet arbeid en zorg (finlo) zal verdwijnen ingevolge de derde nota van wijziging op het wetsvoorstel langdurend zorgverlof<sup>2</sup>, dat thans in behandeling is bij de Tweede Kamer.

Voor verlof dat de werkgever deels voor de werknemer had kunnen of willen financieren, omdat de werkgever in aanmerking kwam voor de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof, wordt in de levensloopregeling een ouderschapsverlofkorting als tijdelijke extra faciliteit geboden. De fiscale tegemoetkoming bestaat uit een heffingskorting ter hoogte van 50% van het voor de werknemer geldende bruto wettelijk minimumloon (WML) per opgenomen verlofdag zoals opgenomen in het besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>3</sup>. Om in aanmerking te komen voor de ouderschapsverlofkorting moet aan een tweetal eisen worden voldaan. Ten eerste moet de werknemer in het kalenderjaar gebruik maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof (maximaal 13 weken). Hiervoor moet aan alle eisen die de Wet arbeid en zorg stelt aan het opnemen van ouderschapsverlof worden voldaan. Hierdoor kan de ouderschapsverlofkorting niet over een langere periode worden genoten dan de wettelijke duur van het ouderschapsverlof. Ten tweede wordt de eis gesteld dat de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar deelneemt aan de levensloopregeling. Dit betekent dat de werknemer in dat kalenderjaar een storting moet doen op grond van de levensloopregeling (en derhalve geen loon kan sparen ingevolge de spaarloonregeling, deze anti-cumulatiebepaling wordt hieronder toegevoegd). Storting op een te openen levenslooprekening of in een af te sluiten levensloopverzekering is voldoende voor deelname aan de levensloopregeling, de hoogte van het bedrag van de storting is daarbij niet van belang. Opname van tegoed van de levensloopregeling of -verzekering is evenwel niet vereist. Voor op 1 januari 2006 reeds ingegaan ouderschaps-

<sup>1</sup> Het Hoofdlijnenakkoord bevat de aanvulling en wijzigingen t.o.v. het Strategisch Akkoord. Dit laatste is voor het overige niet ingetrokken, en blijft daardoor van toepassing.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2001–2002, 28 467, nr. 8.

<sup>3</sup> Het bruto wettelijk minimumloon (WML) bedraagt op dit moment € 58,35 per dag.

verlof kan ook gebruik worden gemaakt van de ouderschapsverlofkorting. De ouderschapsverlofkorting kan in dit geval alleen worden toegekend voor het deel van het ouderschapsverlof dat na 2005 plaatsvindt. De faciliteit van de ouderschapsverlofkorting wordt geboden tot het moment dat deelnemers aan de levensloopregeling voor dit verlof zelf voldoende hebben kunnen sparen. Gekozen is voor een fiscale tegemoetkoming aan werknemers bij gebruik van de levensloopregeling voor het financieren van (onbetaald) ouderschapsverlof. De tijdelijke ouderschapsverlofkorting wordt ingevoerd per 1 januari 2006. Ten behoeve van een adequate controle op toepassing van de tijdelijke ouderschapsverlofkorting zullen bij ministeriële regeling voorwaarden worden gesteld. De fiscale tegemoetkoming betreft een tijdelijke regeling die loopt tot en met 31 december 2009. Na deze periode worden werknemers geacht zelf voldoende gelegenheid te hebben gehad om een inkomensvoorziening voor een redelijke periode van verlof op te bouwen. Werkgevers kunnen ook na afschaffing van de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof het ouderschapsverlof van de werknemer (gedeeltelijk) blijven financieren. Uitgaande van de huidige situatie, waarin de werkgever gedeeltelijk fiscaal wordt gecompenseerd via een korting op de af te dragen loonbelasting en premies volksverzekeringen, bedragen de netto loonkosten voor een voltijds werknemer in de marktsector met een modaal inkomen voor een gemiddelde periode van ouderschapsverlof (circa 280 uur) ca. € 3 850, wanneer tijdens de periode van ouderschapsverlof 75% van het loon wordt doorbetaald. Hierbij dient te worden opgemerkt dat loondoorbetaling gedurende de periode van ouderschapsverlof voornamelijk plaatsvindt door werkgevers in de overheidssector en in mindere mate door werkgevers in de marktsector. Daarnaast bedraagt de loondoorbetaling gedurende de periode van ouderschapsverlof in de overheidssector voornamelijk 75% van het laatstverdiende loon, terwijl dit in de marktsector gemiddeld minder is dan 75% van het laatstverdiende loon.

### *3.10. Relatie met spaarloon*

De spaarloonregeling blijft in de huidige vorm bestaan, terwijl de levensloopregeling wordt vormgegeven volgens de systematiek van de verlofspaarregeling. De werknemer kan jaarlijks kiezen tussen storten in de spaarloonregeling of opbouwen binnen de levensloopregeling. Er geldt een jaarlijkse anti-cumulatiebepaling. Op termijn is een combinatie mogelijk (een werknemer kan dan zowel een spaarloonrekening als een levenslooprekening of levensloopverzekering hebben, maar kan elk jaar slechts op grond van één van de twee regelingen, spaarloon- of levensloop, bijstorten). Wel is het mogelijk om in een kalenderjaar uit beide regelingen op te nemen. De anti-cumulatiebepaling geldt niet per dienstbetrekking, maar per werknemer. Dit volgt weliswaar niet expliciet uit de wet, maar het is de bedoeling in lagere regelgeving te bepalen dat in iedere levensloopregeling de voorwaarde moet worden opgenomen dat in het kalenderjaar niet eveneens gespaard wordt op grond van de spaarloonregeling.

De verantwoordelijkheid voor toepassing van de anti-cumulatiebepaling ligt bij de inhoudingsplichtige. De inhoudingsplichtige en de werknemer kunnen hiertoe (conform de regelgeving bij de verlofspaarregeling) overeenkomen dat de werknemer aangeeft of hij opgebouwde aanspraken heeft op grond van een levensloopregeling. Hiernaast kan worden aangegeven of de werknemer in dat kalenderjaar loon spaart op grond van een spaarloonregeling.

### *3.11. Levensloopregeling en werknemersverzekeringen*

Ten aanzien van de heffing van premies werknemersverzekeringen veran-

dert er met de introductie van de levensloopregeling niets. Hetgeen in paragraaf 3.2 is vermeld over de werknemersverzekeringen bij de huidige verloopspaarregeling blijft ongewijzigd gelden bij de levensloopregeling. Dit is een afwijking ten opzichte van het inmiddels ingetrokken wetsvoorstel levensloopregeling. Deze afwijking vloeit voort uit (een amendement<sup>1</sup> op) het wetsvoorstel WALVIS<sup>2</sup>, dat ertoe strekt voor verloopsparen de situatie te handhaven dat over de inleg wel premies werknemersverzekering worden geheven. Met het heffen van premies werknemersverzekeringen over de inleg in de levensloopregeling worden de premiegrondslag en de daarbij behorende uitkeringsrechten niet verlaagd door het opbouwen van een voorziening op grond van de levensloopregeling.

#### 4. Internationale aspecten

Door het vervallen van de fiscale faciëring van VUT- en prepensioen, zullen in voorkomende gevallen de verkregen aanspraken of de betaalde werkgeversbijdragen tot het te belasten loon behoren. Bij niet-inwoners met een Nederlandse dienstbetrekking staan, in situaties waarin Nederland het heffingsrecht heeft over de arbeidsinkomsten, de belastingverdragen niet aan een dergelijke heffing in de weg.

Indien latere uitkeringen ter heffing aan het woonland zijn toegewezen, hangt het vervolgens af van de nationale wetgeving in de woonstaat in hoeverre bij de belastingheffing over de uitkeringen rekening wordt gehouden met het al belast zijn geweest van de aanspraken.

In het buitenland wonende werknemers die in Nederland werkzaam zijn, kunnen deelnemen aan de levensloopregeling. Indien deze werknemers verlof opnemen, worden de opnamen of uitkeringen uit de levensloopregeling gedurende deze periode, in Nederland als loon uit dienstbetrekking in de belastingheffing betrokken.

De vraag of Nederland bij werknemers die in het buitenland wonen dit nationale heffingsrecht ook onder de belastingverdragen kan realiseren, dient per geval op basis van de vormgeving van de uitkering(en) en het van toepassing zijnde verdrag te worden beoordeeld. Hier worden enkele algemene richtlijnen gegeven. Individuele verdragen kunnen afwijkingen bevatten.

Volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad geldt bij de verdrags-toepassing op inkomsten uit (particuliere) dienstbetrekking het zogenoemde «gesloten» systeem. Dit houdt in dat dergelijke inkomsten als hoofdregel onder het verdragsartikel inzake niet-zelfstandige arbeid vallen, tenzij het pensioenartikel van toepassing is. Vallen de betalingen onder artikel 11, dan is Nederland als (voormalige) werkstaat heffingsbevoegd.

De uitkeringen vallen bij een particuliere dienstbetrekking onder meer onder het pensioenartikel indien deze – in de terminologie van de Hoge Raad – erop zijn afgestemd en er toe strekken om, al dan niet in aanvulling op wettelijke of op andere wijze getroffen voorzieningen, te voorzien in de behoefte aan levensonderhoud vanaf de datum van beëindiging van de dienstbetrekking tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Hiervan zal in beginsel sprake zijn indien met behulp van de levensloopregeling direct voorafgaande aan het ouderdomspensioen – gedeeltelijk of – volledig verlof wordt opgenomen (vervroegd pensioen). Onder het pensioenartikel is het heffingsrecht over de opnamen veelal toegewezen aan het woonland. Bij uitkeringen ineens kan dit anders liggen. Tevens bevatten sommige recente verdragen een specifieke voorziening voor het geval het woonland zijn heffingsrecht niet of onvoldoende benut.

Daarnaast kent een aantal door Nederland afgesloten belastingverdragen, waaronder het recente verdrag met België, in het pensioenartikel een specifieke regeling voor lijfrenten. Vallen de betalingen onder de lijfrentedefinitie van het verdrag, dan is hierop het pensioenartikel van toepassing in plaats van het artikel inzake niet-zelfstandige arbeid. Alsdan zal in

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2003–2004, 28 219, nr. 19.

<sup>2</sup> Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in socialeverzekeringswetten.

beginsel het woonland heffingsbevoegd zijn, ook als het gaat om betalingen tijdens een verlofperiode (niet zijnde vooruitlopend op pensioen). Bij artiesten/sporters die in dienstbetrekking zijn, en bij bestuurders/commissarissen leiden de voor deze groepen geldende verdragsartikelen (vergelijk de artikelen 16 en 17 OESO-modelverdrag) tot eenzelfde resultaat als hiervoor beschreven voor particuliere dienstbetrekkingen. Voor inkomsten uit een overheidsdienstbetrekking geldt dat zowel het salaris als de pensioenuitkeringen – en dus ook de betalingen op basis van een levensloopregeling – steeds ter heffing aan het bronland is toegewezen. Over de kwalificatie onder belastingverdragen van betalingen als hier aan de orde, bestaat geen internationaal kader. Noch het OESO-modelverdrag, noch het Commentaar daarop, biedt (veel) duidelijkheid. In voorkomende gevallen zou het daarom kunnen voorkomen dat zowel het (andere) woonland als Nederland (als bronland) de betalingen uit een levensloopregeling belasten. Mochten zich dergelijke problemen van dubbele belasting voordoen, dan voorzien de belastingverdragen in een overlegprocedure tussen de verdragspartners.

Het kabinet wil buitenlandse aanbieders, onder voorwaarden, toelaten als aanbieder van een levensloopregeling. Deze bij lagere regelgeving te stellen voorwaarden zullen overeenkomen met de voorwaarden die worden gesteld aan buitenlandse aanbieders van pensioenen en lijfrenten.

## 5. Budgettaire aspecten

De meerjarige budgettaire effecten van het onderhavige wetsvoorstel VUT, prepensioen en levensloop, exclusief de (oorspronkelijke) kosten van de levensloopregeling worden in Tabel 2 weergegeven.

**Tabel 2 Budgettaire aspecten wetsvoorstel VUT/prepensioen en levensloopregeling (prijzen 2003, in mln euro)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>1. Opbrengst maatregelen VUT/prepensioen BP2004</b>	<b>1 060</b>	<b>1 520</b>	<b>1 650</b>	<b>1 800</b>	<b>1 910</b>	<b>1 990</b>
<i>Extra maatregelen</i>						
a. Niet doorgaan verlagen maximum opbouw OP naar 70%	- 215	- 250	- 280	- 300	- 290	285
b. Vervallen deeltijdeis bij levensloop	- 180	- 220	- 255	- 265	- 235	- 220
c. Overgangsrecht VUT- en prepensioenregelingen	- 190	- 290	- 320	- 265	- 170	- 130
d. Extra stortingsmogelijkheid werknemers 50–57 jaar	- 10	- 15	- 20	- 20	- 20	- 45
e. Aanpassing heffingsystematiek omslaggefinancierde regelingen	5	10	15	25	30	140
<b>2. Totale kosten</b>	<b>- 590</b>	<b>- 765</b>	<b>- 860</b>	<b>- 825</b>	<b>- 685</b>	<b>- 540</b>
<i>Financieringsbronnen</i>						
3. Financiële enveloppe Vut/prepensioen/Levensloop	510	410	400	380	350	320
4. Netto premieopbrengst grondslagverbreding werknemersverzekeringen	250	280	240	280	310	330
<b>5. (2+3+4) Tekort (-)/overschot (+)</b>	<b>170</b>	<b>- 75</b>	<b>- 220</b>	<b>- 165</b>	<b>- 25</b>	<b>110</b>
<b>6. Opbrengst na maatregelen (1+5)</b>	<b>1 230</b>	<b>1 445</b>	<b>1 430</b>	<b>1 635</b>	<b>1 885</b>	<b>2 100</b>

De wijzigingen ten opzichte van het aangehouden wetsvoorstel levensloopregelingen zijn verwerkt in Tabel 2. In Tabel 3 wordt het totale budgettaire beslag van de levensloopregeling weergegeven. Regel 1 betreft het budgettair beslag van de bestaande verloopspaarregeling, regel 2 betreft het budgettair beslag van het wetsvoorstel levensloopregeling met daaraan toegevoegd het budgettair beslag van de extra maatregelen ten opzichte van dat wetsvoorstel. Het gaat daarbij om het laten vervallen van de deeltijdeis direct voorafgaande aan het ouderdomspensioen en het additionele overgangsrecht (extra stortingsmogelijkheid voor werknemers van 50–57 jaar).

**Tabel 3 Budgettair beslag levensloopregeling (prijzen 2003, in mln €)**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1. Budgettair belang huidige verloopspaarregeling	- 125	- 165	- 160	- 155	- 155	- 155
2. Budgettaire effecten invoeren levensloopregeling	- 395	- 415	- 475	- 480	- 380	- 390
wv budgettair belang spaarregeling	- 325	- 345	- 405	- 410	- 380	- 390
wv budgettair belang ouderschapsverlofkorting	- 70	- 70	- 70	- 70	-	-
<b>3. (1+2) Totaal budgettair belang Levensloopregeling</b>	<b>- 520</b>	<b>- 580</b>	<b>- 635</b>	<b>- 635</b>	<b>- 535</b>	<b>- 545</b>
4. Afschaffen afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof <sup>1</sup>	14	42	42	42	42	42
5. Overgangsregeling financieringsregeling loopbaanonderbreking <sup>2</sup>						

<sup>1</sup> Met inachtneming van overgangsrecht.

<sup>2</sup> Betreft uitsluitend budgettair belang van overgangsregeling in 2004 zijnde uitgaven uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF) van waaruit de financieringsregeling loopbaanonderbreking wordt gefinancierd.

## 6. Uitvoeringsaspecten belastingdienst

De in dit wetsvoorstel opgenomen maatregelen leiden tot extra uitvoeringskosten bij de Belastingdienst. De structurele uitvoeringskosten houden verband met de controle op een terechte en juiste uitvoering en gebruik van de levensloopregeling en het gewijzigde regime inzake (pre)pensioenen en VUT-regelingen. Dit laatste houdt mede verband met de doorlooptijd van het overgangsrecht en het op juiste wijze ontvangen en verwerken van de loonaangifte vanaf 2006. De begeleiding van de invoering van deze maatregelen bij werkgevers in de eerste twee jaar leidt tevens tot incidentele extra werkzaamheden. Deze houden onder meer verband met voorlichting aan individuele werkgevers en beoordelen van nieuwe regelingen. De verwerking van de voorgestelde tijdelijke ouderschapsverlofkorting via de voorlopige teruggaaf leidt daarnaast in de jaren 2006 tot en met 2009 tot extra werkzaamheden voor de Belastingdienst. De computersystemen en de formulieren van de Belastingdienst moeten worden aangepast, terwijl binnen het proces van de voorlopige teruggaaf tevens in elk van de genoemde jaren extra aandacht is vereist voor de uitvoering van de tijdelijke heffingskorting.

De extra uitvoeringskosten bedragen in totaal in 2006 € 2,5 mln, in 2007 € 2 mln en in de jaren 2008 en 2009 € 1,75 mln. Vanaf 2010 bedragen de extra uitvoeringskosten € 1,25 mln structureel. De hiermee gemoeide personele capaciteit bedraagt 10 fte structureel. De inpassing hiervan zal bij Miljoenennota 2006 worden geregeld.

## 7. Administratieve lasten

De maatregelen met betrekking tot de levensloopregeling leiden tot een verhoging van de administratieve lasten voor werkgevers en de betrokken financiële instellingen. Bij de berekeningen is gebruik gemaakt van de zogenaamde standaardkostenmodellen administratieve lasten zoals deze luiden na de geactualiseerde meting voor de situatie ultimo 2002.

De extra administratieve lasten van de levensloopregeling als zodanig bedragen naar verwachting € 5 mln structureel. Het betreft hier de meerkosten ten opzichte van de administratieve lasten van de verloopspaarregeling zoals deze per ultimo 2002 zijn gemeten. Deze extra administratieve lasten hangen vooral samen met het aanbieden van de levensloopregeling per 1 januari 2006 op basis van het wettelijk recht, verwerking van de levensloopregeling in de salarisadministratie en het behandelen en afhandelen van verzoeken om toepassing van de levensloopregeling. Met de verwerking in de salarisadministratie en reguliere loonbetalingen door werkgevers is naar schatting bijna € 4 mln aan administratieve lasten gemoeid. Daarnaast hangen de extra administratieve lasten samen met de anti-cumulatiebepaling van spaarloon en levensloop omdat werknemers twee verschillende rekeningen kunnen

openen en aanhouden. Werkgevers moeten controleren of werknemers niet tegelijkertijd in beide regelingen inleggen.

De maatregelen met betrekking tot (pre)pensioen en VUT-regelingen leiden enerzijds tot een kleine structurele verlaging van de administratieve lasten. Anderzijds leidt het voorgestelde overgangsrecht tot extra administratieve lasten. De beoogde maatregelen met betrekking tot het de inlichtingenverplichting en het vervallen van het afkoopverbod voor prepensioenaanspraken leiden tot eenmalige extra administratieve lasten van circa € 6,5 mln. Deze extra administratieve lasten houden verband met de opgave van de waarde van de prepensioenaanspraken en de verwerking in de loonadministratie. De extra lasten zullen zich overigens over een aantal jaren uitstrekken.

Bij het vormgeven van de voorstellen hebben de effecten voor de administratieve lasten een rol gespeeld. Daar waar een aanvaardbaar alternatief mogelijk was dat voor de werkgever minder belastend is, is voor dit alternatief gekozen. Zo is met het oog op de effecten voor de administratieve lasten bij werkgevers ervoor gekozen om de tijdelijke ouderschapsverlofkorting te effectueren via de voorlopige teruggaaf in de inkomstenbelasting.

Parallel aan deze maatregelen zal per 2006 de afdrachtvermindering ouderschapsverlof vervallen. Dit leidt tot een structurele verlichting van de administratieve lasten met circa € 0,3 mln. Daarnaast komt de Financieringsregeling loopbaanonderbreking te vervallen. Vanwege het bijzonder lage gebruik van deze regeling is de structurele verlichting van de administratieve lasten evenwel nihil.

Per saldo leiden de maatregelen als geheel tot een structurele verhoging van de administratieve lasten met € 4,5 mln.

## **II. Artikelsgewijs**

### **Artikel I (Wet op de loonbelasting 1964)**

*Artikel I, onderdeel A (artikel 10 Wet op de loonbelasting 1964)*

In dit artikel wordt voorgesteld een vierde lid en vijfde lid aan artikel 10 van de Wet op de loonbelasting 1964 toe te voegen. Het voorgestelde vierde lid regelt dat uitkeringen of verstrekkingen, die voortkomen uit een aanspraak die op grond van de bepalingen van de Wet op de loonbelasting 1964 belast had moeten worden, maar niet is belast, belast kunnen worden. Deze bepaling wordt opgenomen om een langdurige onterechte toepassing van de omkeerregel te kunnen herstellen. Op grond van de omkeerregel worden (in afwijking van de hoofdregel) de aanspraken vrijgesteld en de uitkeringen belast. Het ten onrechte toepassen van de omkeerregel heeft tot gevolg dat de aanspraken onbelast blijven, terwijl op een later moment blijkt dat dit niet terecht was. In het algemeen kan dit dan niet meer volledig worden hersteld door middel van naheffing en/of navordering. Het ten onrechte toepassen van de omkeerregel kan onder de huidige wetgeving slechts worden gecorrigeerd voor zover de naheffingen/of navorderingstermijn van vijf jaar (artikel 20 respectievelijk artikel 16 Algemene wet inzake rijksbelastingen) nog niet is verstreken. In veel gevallen zal het bij de toepassing van de omkeerregel echter gaan om een langere periode dan vijf jaar. Dit probleem speelt met name bij pensioenen. De periode waarin de omkeerregel wordt toegepast, is daar in het algemeen 35 jaar of meer. Ook bij andere regelingen waar de omkeerregel wordt toegepast en lange termijnen van toepassing zijn, zoals bij de levensloopregeling, kan deze bepaling van belang zijn. Het nieuwe vierde lid van artikel 10 voorkomt dat én de aanspraken niet worden belast (omdat de regeling destijds als zuiver werd gezien en mogelijk in eerste instantie ook zuiver is geweest) én de uitkeringen onbelast moeten blijven (omdat de regeling naderhand niet zuiver blijkt te zijn



en er zonder de wijziging van artikel 10 dus geen grondslag is om de uitkeringen te belasten). Met deze bepaling wordt zeker gesteld dat óf de aanspraken óf de uitkeringen worden belast. Met het belasten van de uitkeringen wordt aangesloten bij de wijze waarop de werkgever en de werknemer de aanspraak zelf steeds hebben behandeld. Het vrijstellen van de aanspraak – en het toepassen van de omkeerregel – impliceert dat de uitkeringen in beginsel worden belast. De voorgestelde bepaling bewerkstelligt dit ook en brengt derhalve geen nadeel toe aan de belastingplichtige.

Voorgesteld wordt deze bepaling met ingang van de datum van indiening van dit wetsvoorstel bij de Tweede Kamer in werking te laten treden. Daarmee wordt voorkomen dat uitkeringen ingevolge pensioenregelingen die (achteraf gezien) onzuiver blijken te zijn, niet belast kunnen worden, terwijl ook de aanspraak niet meer in de belastingheffing kan worden betrokken. Deze misbruiksituaties worden onwenselijk geacht. De toevoeging van een vijfde lid aan artikel 10 hangt samen met de hierna in onderdeel B toegelichte wijziging van artikel 11. Als gevolg van die wijziging zijn de op het loon van de werknemer ingehouden bijdragen ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding niet langer aftrekbaar, maar behoren deze tot het loon. De toevoeging van het vijfde lid aan artikel 10 regelt dat uitkeringen ter zake van een voordien niet tot het loon gerekende aanspraak ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding tot het loon behoren, onverminderd het feit dat de bijdrage van de werknemer tot het loon is gerekend. Indien de bijdrage tot het loon is gerekend – zoals nu wordt voorgesteld voor bijdragen aan een regeling voor vervroegde uittreding –, zou zonder deze aanpassing van artikel 10 namelijk de gedachte kunnen opkomen dat de uitkering in zoverre niet tot het loon behoort. Ook de Raad van State gaat uit van deze benadering (advies d.d. 12 juli 2002, nr. W06.02.0161/IV als bijvoegsel bij Staatscourant nr. 198 opgenomen samen met het voorstel van wet houdende wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964 (aanpassing fiscale behandeling VUT)). Zoals de Raad van State aangeeft in dit advies kan dit echter worden voorkomen door in artikel 10 expliciet te bepalen dat de uitkering ook in die situatie volledig tot het loon behoort. Om dezelfde reden is bepaald dat de belastbaarheid van de uitkering evenmin wordt beïnvloed door het feit, dat de inhoudingsplichtige op grond van het voorgestelde artikel 32aa loonbelasting is verschuldigd over de uitkeringen en bijdragen voor een dergelijke regeling. Zoals uit de voorgestelde wettekst volgt, geldt het voorgestelde vijfde lid niet indien de aanspraak tot het loon is gerekend. Deze aanspraken – en dus ook de op grond van deze aanspraken te verstrekken uitkeringen – verlaten de box I-sfeer en worden als vermogen in box III beschouwd.

#### *Artikel I, onderdeel B (artikel 11 Wet op de loonbelasting 1964)*

De wijziging van onderdeel d van het eerste lid van artikel 11 van de Wet op de loonbelasting 1964 heeft tot gevolg, dat niet tot het loon behoort de aanspraak ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding volgens de definitie zoals deze volgens dit voorstel wordt opgenomen in het zesde lid van artikel 32aa van de Wet op de loonbelasting 1964. De uit deze vrijgestelde aanspraak voortvloeiende uitkeringen worden, zoals bij de toelichting op artikel 10, vijfde lid, is aangegeven wel tot het loon gerekend. Onder het huidige regime behoren aanspraken ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding als bedoeld in artikel 18i niet tot het loon. Door ook in artikel 11 aan te sluiten bij de ruimere definitie van regeling voor vervroegde uittreding in artikel 32aa ontstaat een sluitend geheel. Met de wijziging van artikel 11, eerste lid, onderdeel j onder 1°, van de Wet op de loonbelasting 1964, wordt bewerkstelligd dat de op het loon van de werknemer ingehouden bijdragen ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding niet langer aftrekbaar zijn. Deze wijziging vormt het

complement van de bepalingen in het voorgestelde artikel 32aa van de Wet op de loonbelasting 1964. Zoals bij dat artikel nader wordt toegelicht, worden op grond van dat artikel de door de werkgever betaalde bijdragen in de eindheffing betrokken, behoudens voor zover ter zake bedragen zijn ingehouden (bij werknemers). Zoals bij de toelichting op de voorgestelde wijziging van artikel 10 is aangegeven, heeft deze wijziging van artikel 11, eerste lid, onderdeel j onder 1°, van de Wet op de loonbelasting 1964 geen gevolgen voor de belastbaarheid van de uit deze vrijgestelde aanspraak voortvloeiende uitkeringen.

*Artikel I, onderdeel C (hoofdstuk IIB Wet op de loonbelasting 1964)*

In samenhang met de aanpassing van de fiscale behandeling van VUT-regelingen verdwijnen VUT-regelingen uit hoofdstuk IIB van de Wet op de loonbelasting 1964. Derhalve wordt de titel van dit hoofdstuk gewijzigd.

*Artikel I, onderdeel D (artikel 18 Wet op de loonbelasting 1964)*

De in het Hoofdlijnenakkoord opgenomen afschaffing van de fiscale facilitiëring van prepensioen wordt onder andere vormgegeven door de afschaffing van de fiscale facilitiëring van overbruggingspensioen. In artikel 18 Wet op de loonbelasting 1964 vervalt daardoor de definitie van deze pensioenvorm. De fiscale behandeling van het in artikel 18f opgenomen nabestaandenoverbruggingspensioen blijft ongewijzigd.

*Artikel I, onderdeel E (artikel 18a Wet op de loonbelasting 1964)*

In artikel 18a Wet op de loonbelasting 1964 zijn de normen opgenomen waaraan een ouderdomspensioen moet voldoen. De in het Hoofdlijnenakkoord opgenomen afschaffing van de fiscale facilitiëring van prepensioen heeft voor ouderdomspensioen tot gevolg dat de zogenoemde pensioenrichtleeftijd van 60 jaar uit het zesde lid wordt vervangen door 65 jaar. In het huidige zesde lid van artikel 18a Wet op de loonbelasting 1964 is bepaald dat wanneer het ouderdomspensioen eerder ingaat dan bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, het pensioen herrekend wordt ten opzichte van die leeftijd (of van de in de pensioenregeling opgenomen latere ingangsdatum) met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen. De voorgestelde wijziging bewerkstelligt dat deze herrekening moet plaatsvinden wanneer het pensioen eerder ingaat dan bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Bestaande ouderdomspensioenregelingen met een pensioendatum die vóór 65 jaar ligt, zullen (om fiscale facilitiëring te behouden) zodanig moeten worden aangepast dat bij de verdere opbouw wordt uitgegaan van een ouderdomspensioen dat – bij handhaving van die eerdere pensioendatum – wordt gekort ten opzichte van het maximaal toegestane ouderdomspensioen bij de richtleeftijd van 65 jaar. De tweede volzin van de huidige tekst van artikel 18a, zesde lid is niet overgenomen, aangezien dit meer mogelijkheden zou blijven bieden om voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar met pensioen te gaan dan wenselijk wordt geacht. In het achtste lid wordt een wijziging aangebracht waardoor wordt bewerkstelligd dat bij de maxima het overgangsrecht, dat niet in hoofdstuk IIB maar in hoofdstuk VIII van de Wet op de loonbelasting 1964 is opgenomen, eveneens van toepassing is.

*Artikel I, onderdeel F (artikel 18d Wet op de loonbelasting 1964)*

Met deze wijziging wordt bewerkstelligd dat in situaties waarin het pensioen eerder ingaat dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, er geen belemmeringen zijn om in periode tot het bereiken van de 65-jarige

leeftijd even hoge pensioenuitkeringen te ontvangen als in de periode daarna aan AOW en pensioenuitkeringen wordt ontvangen. Zonder de voorgestelde wijziging van artikel 18d kunnen artikel 18d, eerste lid, onderdeel b en artikel 18a, achtste lid, in deze situatie een belemmering vormen.

Op grond van artikel 18a, zevende lid, mag het ouderdomspensioen niet hoger zijn dan 100% van het pensioengevend loon op het tijdstip van ingang. Artikel 18a, achtste lid, bepaalt dat dit maximum dient te worden opgevat met inbegrip van AOW-inbouw. Daarbij is niet van belang of in die jaren ook daadwerkelijk AOW wordt genoten. In de periode voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar wordt nog geen AOW genoten en kan het wenselijk zijn dat hogere pensioenuitkeringen worden gedaan.

Op grond van artikel 18d, eerste lid, onderdeel b, mag het pensioen meer bedragen dan de in artikel 18a opgenomen maxima, voor zover zulks het gevolg is van variatie in de uitkeringen. Daarbij wordt echter de voorwaarde gesteld dat de laagste uitkering niet minder bedraagt dan 75 percent van de hoogste uitkering. Als gevolg van deze bandbreedte, die in tegenstelling tot de in artikel 18a genoemde maxima overigens uitsluitend betrekking heeft op het aanvullende pensioen, is het (met name bij werknemers met een lager inkomen) slechts in zeer beperkte mate mogelijk om de ouderdomspensioenuitkering in de periode waarin nog geen AOW wordt ontvangen zodanig te verhogen (onder gelijktijdige verlaging van de na die periode te ontvangen pensioenuitkeringen) dat de tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd te ontvangen pensioenuitkeringen even hoog zijn als in de periode daarna aan AOW en aanvullende pensioenuitkeringen wordt ontvangen. Met name in situaties waarin men op jonge leeftijd is begonnen met werken en hierdoor voldoende pensioen heeft opgebouwd om voor de pensioenrichtleeftijd een reële inkomensvoorziening te hebben, wordt deze beperking ongewenst geacht. In deze situatie zou het mogelijk moeten zijn om het – met inachtneming van de in hoofdstuk IIB gestelde grenzen en normeringen – opgebouwde pensioenkapitaal op zodanige wijze tot uitkering te laten komen dat het pensioen eerder ingaat dan bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het is in deze situatie wenselijk dat de tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd te ontvangen pensioenuitkeringen even hoog mogen zijn als hetgeen in de periode daarna aan AOW en aanvullende pensioenuitkeringen wordt ontvangen. Om die reden wordt voorgesteld om voor de toepassing van artikel 18d, eerste lid, onderdeel b, bij de toets van de hiervoor genoemde bandbreedte (100:75) toe te staan dat een deel van de uitkering die wordt ontvangen in de periode voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd buiten aanmerking gelaten wordt. Het buiten aanmerking te laten deel wordt gesteld op het in artikel 18a, achtste lid, genoemde bedrag. Daarmee wordt bewerkstelligd dat de ouderdomspensioenuitkering in de genoemde periode zodanig mag worden verhoogd dat het ontbreken van de AOW-uitkering kan worden gecompenseerd, zonder dat strijd ontstaat met de bandbreedte.

#### *Artikel I, onderdeel G (artikel 18e Wet op de loonbelasting 1964)*

In het kader van de beëindiging van de fiscale faciëring van prepensioen wordt de in artikel 18e Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen pensioenform «overbruggingspensioen» afgeschaft. Overbruggingspensioen is een pensioen dat ingaat op hetzelfde tijdstip als het ouderdomspensioen en uiterlijk eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. De bedoeling van overbruggingspensioen is het bieden van een aanvullende inkomensvoorziening wanneer gebruik wordt gemaakt van ouderdomspensioen in de periode voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Tot deze leeftijd bestaat er nog geen recht op AOW, dat echter wel is ingebouwd bij het ouderdomspensioen, en moet een hoger bedrag aan premies volksverzekeringen worden betaald. Hierdoor is het pensioen in

de periode tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar lager. Overbruggingspensioen bood de mogelijkheid om voor en na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar een gelijke inkomensvoorziening te hebben.

*Artikel I, onderdeel H (artikel 18g Wet op de loonbelasting 1964)*

In verband met het vervallen van de artikelen 18i en 38a Wet op de loonbelasting 1964 vervallen de verwijzingen naar deze artikelen in artikel 18g Wet op de loonbelasting 1964. Tevens vervalt de in artikel 18i Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen term «diensttijd», aangezien deze term niet meer wordt gebezigd in de in het gewijzigde artikel 18g genoemde artikelen.

*Artikel I, onderdeel I (artikel 18i Wet op de loonbelasting 1964)*

De fiscale behandeling van regelingen voor vervroegde uittreding wordt op grond van het Hoofdlijnenakkoord aangepast. Dientengevolge vervalt artikel 18i Wet op de loonbelasting 1964. De fiscale behandeling van regelingen voor vervroegde uittreding die (zonder fiscale facilitatie) in stand worden gehouden wordt voortaan bepaald door het nieuwe artikel 32aa in samenhang met de artikelen 10, vijfde lid, en artikel 11, eerste lid, onderdelen d en j, van de Wet op de loonbelasting 1964. In artikel 32aa, zesde lid van de Wet op de loonbelasting 1964 is tevens een nieuwe definitie van regeling voor vervroegde uittreding opgenomen.

*Artikel I, onderdeel J (artikel 19 Wet op de loonbelasting 1964)*

In artikel 19 Wet op de loonbelasting 1964 vervalt in samenhang met het vervallen van artikel 18i Wet op de loonbelasting 1964 de term «regeling voor vervroegde uittreding» en de verwijzing naar deze term in artikel 11 Wet op de loonbelasting 1964.

*Artikel I, onderdeel K (artikel 19a Wet op de loonbelasting 1964)*

Als gevolg van de aanpassing van de fiscale behandeling van regelingen voor vervroegde uittreding is artikel 19a Wet op de loonbelasting 1964 niet meer van belang voor dergelijke regelingen.

*Artikel I, onderdeel L (artikel 19b Wet op de loonbelasting 1964)*

De onderdelen van artikel 19b Wet op de loonbelasting 1964 die na de aanpassing van de fiscale behandeling van regelingen voor vervroegde uittreding nog van belang zijn voor dergelijke regelingen zijn ten behoeve van de structuur van de wet overgebracht naar artikel 32aa.

*Artikel I, onderdeel M (artikel 19c Wet op de loonbelasting 1964)*

Ten behoeve van de structuur van de wet is de in het eerste lid van dit artikel opgenomen bepaling voor zover deze betrekking heeft op regelingen voor vervroegde uittreding overgebracht naar artikel 32aa. Als gevolg van de aanpassing van de fiscale behandeling van regelingen voor vervroegde uittreding is het tweede lid van artikel 19c Wet op de loonbelasting 1964 niet meer van belang voor dergelijke regelingen. Het derde lid kan dan ook vervallen

*Artikel I, onderdeel N (artikel 19d Wet op de loonbelasting 1964)*

Als gevolg van de aanpassing van de fiscale behandeling van regelingen

voor vervroegde uittreding is artikel 19d Wet op de loonbelasting 1964 niet meer van belang voor dergelijke regelingen.

*Artikel I, onderdeel O (artikel 32aa Wet op de loonbelasting 1964)*

Met het eerste lid van het nieuw ingevoegde artikel 32aa van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt bewerkstelligd, dat een inhoudingsplichtige belasting in de vorm van eindheffing is verschuldigd over de op hem drukkende uitkeringen die ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding door hem aan VUT-gerechtigden worden gedaan. De eindheffing is ook verschuldigd over de op een inhoudingsplichtige drukkende bijdragen en premies die door hem worden voldaan aan een fonds dat of een verzekeraar die een regeling voor vervroegde uittreding uitvoert. De inhoudingsplichtige met een VUT-regeling in eigen beheer is door deze systematiek bij het doen van de op hem drukkende uitkeringen zowel de eindheffing als de reguliere loonheffing via inhouding op de uitkeringen aan de ex-werknemer verschuldigd. Dat geldt ook voor een fonds dat of een verzekeraar die een dergelijke regeling uitvoert. Indien een inhoudingsplichtige gebruik maakt van een fonds dat of een verzekeraar die een dergelijke regeling uitvoert, is de eerstgenoemde inhoudingsplichtige belasting verschuldigd over de op hem drukkende bijdragen en premies die door hem aan dat fonds of aan die verzekeraar worden gedaan. In het derde lid is een uitwerking opgenomen van het in het eerste lid opgenomen begrip «drukkend». Uitkeringen, bijdragen of premies drukken niet op de inhoudingsplichtige wanneer de inhoudingsplichtige hiervan bedragen heeft ingehouden van werknemers. In zoverre is dan geen eindheffing verschuldigd. Eindheffing is evenmin verschuldigd voorzover de inhoudingsplichtige bijdragen of premies heeft ontvangen van andere inhoudingsplichtigen die ter zake daarvan zelf inhoudingsplichtig zijn. Wanneer een VUT-fonds uitkeringen doet, die hoger zijn dan de van andere inhoudingsplichtigen ontvangen bijdragen drukt het verschil tussen de uitkeringen en de van andere inhoudingsplichtigen ontvangen bijdragen op het fonds en is hierover derhalve eindheffing verschuldigd. Voor de vraag of er sprake is van een drukkende bijdrage of premie is niet van belang of deze – bijvoorbeeld in concernverband – wordt doorberekend.

De in het eerste lid genoemde uitkeringen en bijdragen of premies worden aangemerkt als loon, dat als eindheffingsbestanddeel wordt belast. De bepalingen die gelden voor de heffing en invordering van de over de in artikel 31 van de Wet op de loonbelasting 1964 genoemde eindheffingsbestanddelen verschuldigde belasting, gelden in zoverre eveneens voor de belasting die is verschuldigd over de in artikel 32aa genoemde uitkeringen en bijdragen of premies. De belastingheffing over deze uitkeringen en bijdragen of premies vindt alleen plaats tegen een tarief van 52%.

Er is voor gekozen de in artikel 32aa genoemde uitkeringen en bijdragen of premies wel te belasten als eindheffingsbestanddelen, maar niet in artikel 31 onder te brengen. De bijdragen van een inhoudingsplichtige aan een regeling voor vervroegde uittreding zijn niet goed in te passen in het aan een individuele werknemer toe te rekenen loonbegrip. Deze bijdragen worden veelal in hetzelfde jaar als waarin deze worden gedaan, geheel of gedeeltelijk gebruikt voor de uitkeringen aan de gewezen werknemers van de bij het fonds aangesloten inhoudingsplichtigen (omslagstelsel). Een toerekening (naar reële waarde) aan een individuele werknemer van de inhoudingsplichtige is in die situatie niet goed denkbaar. Hoewel een individuele toerekening ook bij een op grond van artikel 31 te belasten eindheffingsbestanddeel niet in alle gevallen eenvoudig is – hetgeen ook juist de reden kan zijn om deze loonbestanddelen onder de eindheffing te brengen – is daar een toerekening in ieder geval in theorie mogelijk. Gelet op het vorenstaande is er voor gekozen om de heffing over de bijdragen

aan en de uitkeringen ingevolge een regeling voor vervroegde uitreding onder te brengen in een afzonderlijk artikel. Om vergelijkbare redenen is er voor gekozen om deze bijdragen en uitkeringen te belasten tegen een vast tarief van 52% en niet tegen het in artikel 31 genoemde tabeltarief of tegen het eveneens in dit artikel genoemde enkelvoudige tarief. Zowel dit tabeltarief als dit enkelvoudige tarief zijn afhankelijk van het jaarloon en gaan in zoverre uit van de mogelijkheid om de eindheffingsbestanddelen toe te rekenen aan individuele werknemers van de inhoudingsplichtige. Zoals hiervoor is aangegeven, is dat met name bij de bijdragen aan een VUT-fonds niet goed mogelijk. Met het tarief van 52% is aangesloten bij het in artikel 26b genoemde tarief voor de zogenoemde anonieme werknemers. Verschil met dit tarief is uiteraard wel dat in de in 26b bedoelde situatie een zogenoemde brutering van de door de inhoudingsplichtige afgedragen belasting moet plaatsvinden als deze belasting niet wordt verhaald op de werknemer, terwijl het in artikel 32b genoemde tarief in feite is vormgegeven als een enkelvoudig tarief. Daar is voor gekozen omdat de op grond van dit artikel verschuldigde belasting zich gelet op het vorenstaande naar onze mening niet goed leent voor verhaal op een individuele werknemer.

Op grond van het tweede lid worden de in het eerste lid genoemde bijdragen of premies en uitkeringen beschouwd te zijn voldaan of gedaan op het tijdstip waarop zij betaald of verrekend zijn, ter beschikking zijn gesteld of rentedragend zijn geworden. Een vergelijkbare bepaling is bijvoorbeeld opgenomen in artikel 6.40 van de Wet Inkomstenbelasting 2001.

In het vierde lid is een aantal bepalingen overgenomen uit artikel 19b. Met deze bepalingen wordt beoogd te voorkomen dat een werknemer de aanspraak geheel of gedeeltelijk kan verzilveren zonder belastingheffing. Op grond van het vijfde lid is de in het eerste lid voorgestelde regeling eveneens van toepassing ingeval een aanspraak ingevolge een regeling voor vervroegde uitreding op grond van het vierde lid wordt aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking van een werknemer of vroegere werknemer. Ingeval die situatie zich voordoet, wordt de inhoudingsplichtige voor de toepassing van het eerste lid geacht een uitkering ingevolge een regeling voor vervroegde uitreding te hebben gedaan ter grootte van die aanspraak. Zonder deze bepaling zou de toepassing van dit artikel bij een in eigen beheer gehouden regeling eenvoudig kunnen worden ontgaan door bijvoorbeeld vóór de ingangsdatum van de uitkeringen de regeling zodanig aan te passen, dat er niet langer sprake is van een regeling voor vervroegde uitreding. Ook zou de inhoudingsplichtige zonder deze bepaling de regeling door de werknemer kunnen laten afkopen of laten vervreemden. Met de bepaling dat de inhoudingsplichtige voor de toepassing van dit artikel in die situaties geacht wordt een uitkering ingevolge een regeling voor vervroegde uitreding te hebben gedaan ter grootte van die aanspraak, wordt beoogd te voorkomen, dat dergelijke situaties zich voordoen.

Om cumulatie met de heffing op grond van het eerste lid te voorkomen, is bepaald dat de aanspraak in deze situatie niet als loon wordt aangemerkt, indien de aanspraak voortvloeit uit een door de inhoudingsplichtige gedane en op hem drukkende bijdrage of premie die op grond van het eerste lid reeds als loon is aangemerkt.

Aangezien voor de bepaling van het tijdstip waarop de in het eerste lid genoemde belasting in deze situatie is verschuldigd, niet kan worden aangesloten bij de in het tweede lid opgenomen bepaling, is in de tweede volzin van het vierde lid bepaald, dat de in de eerste volzin van het vijfde lid bedoelde uitkering geacht wordt te zijn gedaan op het tijdstip waarop de daar bedoelde aanspraak is aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.

In het zesde lid is een nieuwe definitie opgenomen van het begrip regeling voor vervroegde uitreding. Deze definitie komt in de plaats van defi-

nitie die is opgenomen in het huidige artikel 18i Wet op de loonbelasting, dat op grond van dit wetsvoorstel komt te vervallen. Op grond van de in het zesde lid opgenomen definitie vallen hier alle regelingen of gedeelten van regelingen onder die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel hebben voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling of de Algemene Ouderdomswet te voorzien in een of meer uitkeringen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet. Daarnaast vallen ook regelingen of gedeelten van regelingen, die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel hebben uitkeringen ingevolge een pensioenregeling aan te vullen, onder de definitie. Bij regelingen (of gedeelten daarvan) die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel hebben uitkeringen ingevolge een pensioenregeling aan te vullen kan worden gedacht aan een situatie waarin de ingangsdatum van de pensioenregeling wordt vervroegd en het effect van de bijbehorende actuariële herrekening op de hoogte van de uitkeringen wordt gecompenseerd door middel van een aanvullende regeling. Wanneer een regeling meerdere onderdelen omvat, waarbij een of meer onderdelen een ander doel hebben dan het hierboven beschreven doel, vallen de onderdelen met dat andere doel niet onder de VUT-definitie. De regeling wordt dan voor de fiscale behandeling gesplitst: deels een VUT-regeling en deels een andere regeling.

Regelingen die voldoen aan de hiervoor aangeduide omschrijving worden slechts niet als regeling voor vervroegde uittreding aangemerkt, voorzover de daaruit voortvloeiende aanspraak kan worden aangemerkt als een toezegging in de zin van het bepaalde bij of krachtens de Pensioen- en spaarfondsenwet. Eén van de kernmerken van een dergelijke toezegging is dat bij een toezegging in de zin van die wet verkrijgt de werknemer een premievrije aanspraak op een of meer uitkeringen bij het einde van de deelname aan de regeling anders dan door overlijden of het bereiken van de ingangsdatum van de uitkeringen of verstrekkingen. Een toezegging in de zin van het bepaalde bij of krachtens de Pensioen- en spaarfondsenwet valt niet onder de VUT-definitie waarvan artikel 32aa uitgaat. Voor zover de aanspraken ingevolge een dergelijke onder de Pensioen- en spaarfondsenwet vallende toezegging niet binnen de in hoofdstuk IIB en hoofdstuk VIII van de Wet op de loonbelasting gestelde normeringen en begrenzingen blijven, is er sprake van een onzuivere pensioenregeling. In dat geval worden de aanspraken belast en zijn de uitkeringen vrijgesteld. De in de voorgaande alinea beschreven systematiek is niet geschikt om de fiscale aantrekkelijkheid van aanspraken ingevolge regelingen voor vervroegde uittreding te beëindigen. De waarde van de laatstgenoemde aanspraken wordt in sterke mate bepaald door de onzekerheid met betrekking tot de vraag of uit deze aanspraken daadwerkelijk uitkeringen zullen voortvloeien voor de desbetreffende werknemer. Regelingen voor vervroegde uittreding worden in het algemeen slechts voor een betrekkelijk korte looptijd vastgelegd. Bovendien worden deze in toenemende mate vervangen door (pre)pensioenregelingen. Verder is van belang dat een werknemer in het algemeen slechts recht heeft op een uitkering ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding, indien hij tot de ingangsdatum van de uitkeringen werkzaam is gebleven bij een aan die regeling deelnemende werkgever. Anders dan bij een (pre)pensioenregeling worden bij een regeling voor vervroegde uittreding geen onherroepelijke rechten opgebouwd. Als gevolg van de hiervoor genoemde aspecten is de waarde van een aanspraak ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding in het algemeen nog zeer gering in de periode voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de VUT-leeftijd bereikt. Aangezien het belasten van een aanspraak op grond van de hoofdregel betekent dat de uitkeringen niet meer tot het loon behoren, zou het onverkort toepassen van deze hoofdregel dergelijke regelingen heel aantrekkelijk maken. Om dit te voorkomen wordt voor regelingen voor vervroegde uittreding niet dezelfde systematiek voorgesteld als voor pensioenregelingen, maar is

gekozen voor het in dit artikel opgenomen systeem. Dit systeem verdient alles afwegende naar onze mening ook de voorkeur boven een forfaitaire vaststelling en toerekening van de waarde van de aanspraak, zoals door de Raad van State werd gesuggereerd (advies d.d. 12 juli 2002, nr. W06.02.0161/IV inzake het als bijvoegsel bij Staatscourant nr. 198 opgenomen voorstel van wet houdende wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964 (aanpassing fiscale behandeling VUT)).

In het zevende lid is met het oog op de rechtszekerheid de thans nog in artikel 19c van de Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen mogelijkheid overgenomen, om de inspecteur te verzoeken bij voor bezwaar vatbare beschikking te beslissen of een regeling al dan niet wordt aangemerkt als een regeling voor vervroegde uittrekking. In het achtste lid is een delegatiebepaling opgenomen. Op grond van de in het achtste lid van artikel 32aa opgenomen delegatiebevoegdheid zal bij lagere regelgeving worden bepaald hoe het in het derde lid van artikel 32aa opgenomen begrip drukkend moet worden verstaan bij VUT-fondsen die bij de invoering van de regeling vermogen hebben dat afkomstig is uit de periode van voor de invoering. Bepaald zal worden dat het niet mogelijk is om zonder heffing dit vermogen aan te wenden voor uitkeringen aan werknemers die na 1 januari 2006 vervroegd zijn uitgetreden. Als deze mogelijkheid wel zou bestaan, zouden in 2005 met fiscale facilitatie (aanzienlijke) reserves kunnen worden opgebouwd in bestaande VUT-fondsen (of kan overheveling plaats vinden tussen VUT-fondsen) om na 1 januari 2006 de heffing bij de werkgever of de beperking van de aftrekbaarheid van werknemerspremies te ontgaan. Het op 1 januari 2006 in VUT-fondsen aanwezige vermogen zal derhalve volledig worden toegerekend aan op 1 januari 2006 zogenoemde lopende gevallen. Wanneer VUT-uitkeringen worden gedaan aan werknemers die ná 1 januari 2006 op grond van een VUT-regeling vervroegd zijn uitgetreden, worden deze uitkeringen (bij fictie) geacht volledig op het fonds te drukken, behoudens voor zover het fonds ná 31 december 2005 van werkgevers of werknemers premie heeft ontvangen ter zake waarvan die werkgevers reeds de heffing van artikel 32aa zijn verschuldigd, onderscheidenlijk de werknemers geen aftrek hebben genoten. Het VUT-fonds zal daardoor de in artikel 32aa geregelde heffing verschuldigd zijn.

Op grond van de delegatiebepaling van het achtste lid kan verder eventueel bij ministeriële regeling de in het zesde lid opgenomen definitie van een VUT-regeling nader worden geconcretiseerd, mocht daaraan in de praktijk behoefte bestaan. Deze nadere concretisering is wellicht nodig voor een afbakening ten opzichte van regelingen die in aanspraken voorzien met een sociale-zekerheidsachtige invalshoek. Ook zou de praktijk er behoefte aan kunnen hebben dat met leeftijdscriteria wordt gewerkt, bijvoorbeeld dat bij het eindigen van de uitkeringen voor een bepaalde leeftijd (stel 55 jaar), er geen sprake is van een VUT-regeling.

#### *Artikel I, onderdeel P (artikel 36a Wet op de loonbelasting 1964)*

Op grond van artikel III, onderdeel E, wordt de verlofspaarregeling met ingang van 1 januari 2006 geïntegreerd in de levensloopregeling. De tegoeden die ingevolge de verlofspaarregeling zijn opgebouwd worden aangemerkt als voorziening ingevolge de levensloopregeling. Vanaf 1 januari 2006 kan alleen nog gespaard worden ingevolge de levensloopregeling. Om die reden wordt voorgesteld om de datum waarop het in artikel 36a opgenomen overgangsrecht voor uiterlijk op 27 december 2000 overeengekomen regelingen voor verlofsparen eindigt eveneens op 1 januari 2006 te stellen.

#### *Artikel I, onderdeel Q (artikel 36b Wet op de loonbelasting 1964)*

In verband met het vervallen van artikel 18i Wet op de loonbelasting 1964



per 1 januari 2004 wordt in artikel 36b Wet op de loonbelasting 1964 aangegeven dat het in dit artikel gaat om de tekst van artikel 18i Wet op de loonbelasting 1964 zoals dat artikel luidde voor het vervallen van dit artikel.

*Artikel I, onderdeel R (artikel 38a Wet op de loonbelasting 1964)*

Op grond van het huidige artikel 38a mag een pensioenregeling, in afwijking van de in of krachtens hoofdstuk IIB opgenomen begrenzingsen, tevens een zogenoemde prepensioenregeling omvatten. Voorwaarde is dat deze prepensioenregeling dient of mede dient ter vervanging van een regeling voor vervroegde uittreding. Indien aan die voorwaarde is voldaan, gelden aanzienlijk ruimere mogelijkheden voor een opbouw van een pensioen. Dit pensioen mag in beginsel niet eerder ingaan dan bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd en eindigt uiterlijk bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Voorgesteld wordt om de in dit artikel opgenomen ruime opbouw mogelijkheden te laten vervallen. Dat betekent dat een pensioenregeling volledig dient te voldoen aan de in of krachtens hoofdstuk IIB opgenomen begrenzingsen.

*Artikel I, onderdeel S (artikel 38b Wet op de loonbelasting 1964)*

Bij een wijziging van de bepalingen die verband houden met aanspraken ingevolge een pensioenregeling blijven op grond van dit artikel voor bestaande aanspraken de desbetreffende bepalingen, zoals deze luiden op het moment waarop deze aanspraken zijn ontstaan, van toepassing. Anders dan bij de hierna opgenomen bepalingen gaat het hier alleen om bestaande aanspraken en niet om bestaande regelingen. De voorgestelde bepaling regelt dat opgebouwde aanspraken afgewikkeld moeten worden met toepassing van de wettelijke bepalingen die van toepassing waren tijdens de opbouw van die aanspraken. Dit betekent bijvoorbeeld dat de tijdens de opbouw van de aanspraak geldende consequenties van bepaalde handelingen (bijvoorbeeld afkoop) blijven gelden.

*Artikel I, onderdeel T (artikel 38c Wet op de loonbelasting 1964)*

Op grond van het voorgestelde artikel 38c blijven de huidige bepalingen met betrekking tot op 31 december 2004 bestaande regelingen voor vervroegde uittreding tot en met 31 december 2005 ongewijzigd van kracht.

In het tweede lid is bepaald dat de huidige bepalingen eveneens ongewijzigd van kracht blijven voor op 31 december 2004 bestaande regelingen voor vervroegde uittreding, indien ingevolge die regeling na 31 december 2005 uitsluitend uitkeringen kunnen worden gedaan aan werknemers die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt of aan werknemers die voor 1 januari 2006 reeds een of meer uitkeringen ingevolge deze aanspraken hebben genoten. Hiermee wordt bewerkstelligd, dat deze regelingen voor werknemers die op 1 januari 2005 57 jaar of ouder zijn zonder fiscale consequenties kunnen worden voortgezet.

*Artikel I, onderdeel U (artikel 38d Wet op de loonbelasting 1964)*

Op grond van het voorgestelde artikel 38d blijven voor op 31 december 2004 bestaande prepensioenregelingen in de zin van het huidige artikel 38a de huidige bepalingen tot en met 31 december 2005 ongewijzigd van kracht. Op grond van het tweede lid blijven die bepalingen voor deze prepensioenregelingen ook na 31 december 2005 nog van kracht, indien ingevolge deze prepensioenregelingen na 31 december 2005 nog uitsluitend uitkeringen kunnen worden gedaan aan werknemers die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt of ingevolge aanspra-

ken die voor 1 januari 2006 zijn opgebouwd. Met onderdeel a van dit tweede lid wordt bewerkstelligd dat werknemers die voor 1 januari 2005 57 jaar of ouder zijn geworden de opbouw van het pensioen zonder fiscale consequenties kunnen voortzetten. De achtergrond voor onderdeel b van dit tweede lid is gelegen in de omstandigheid, dat ook prepensioenregelingen in het algemeen nog grotendeels op omslagbasis zijn gefinancierd, zodat de uitkeringen bij deze regelingen in het algemeen nog grotendeels worden gefinancierd uit de premies die worden ingehouden op het loon van de werkenden. Om te voorkomen dat lopende uitkeringen moeten worden stopgezet, zullen deze premies ook na 31 december 2005 moeten worden ingehouden op het loon van de werkenden en aftrekbaar blijven. De in dit onderdeel opgenomen overgangsregeling maakt het tevens mogelijk om in situaties waarin de uitkeringen op 31 december 2005 nog niet zijn ingegaan, het op dat moment opgebouwde prepensioenkapitaal binnen de grenzen van het huidige artikel 38a op een later moment alsnog aan te wenden voor prepensioenuitkeringen. Op grond van het derde lid kan een op 31 december 2005 bestaande aanspraak ingevolge een prepensioenregeling als bedoeld in het huidige artikel 38a echter ook worden omgezet in een ouderdomspensioen zonder dat daarbij hoeft te worden getoetst aan de in artikel 18a opgenomen maxima.

*Artikel I, onderdeel V (artikel 38e Wet op de loonbelasting 1964)*

Op grond van het voorgestelde artikel 38e blijven voor op 31 december 2004 bestaande regelingen voor ouderdomspensioen de huidige wettelijke bepalingen ongewijzigd van kracht tot en met 31 december 2005. Dat betekent derhalve dat de pensioenopbouw in 2005 ongewijzigd kan worden voortgezet. Met ingang van 1 januari 2006 gelden de nieuwe begrenzingen. Voor een werknemer die op dat moment een pensioen heeft opgebouwd dat, uitgaande van het ingaan van het pensioen bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd, hoger is dan het aantal dienstjaren maal 2% van het pensioengevend loon op het tijdstip waarop de werknemer of gewezen werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, is behoudens het bepaalde in artikel 18d verder gefacilieerde opbouw niet langer mogelijk. Op grond van artikel 18d kan het ouderdomspensioen meer bedragen dan de in artikel 18a opgenomen maxima voor zover de overschrijding van deze maxima het gevolg is van een aanpassing van het pensioen aan loon- of prijsontwikkeling, variatie – binnen een bepaalde bandbreedte – in de hoogte van de uitkeringen, waardeoverdracht van pensioenaanspraken en gehele of gedeeltelijke onderlinge ruil van nabestaandenpensioen, wezenpensioen en ouderdomspensioen. In lijn met het voorgestelde artikel 38d bevat artikel 38e, tweede lid, tevens overgangsrecht voor werknemers die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt. Hiermee wordt bewerkstelligd dat deze werknemers de opbouw van hun pensioen zonder fiscale consequenties kunnen voortzetten.

*Artikel I, onderdeel W (artikel 38f Wet op de loonbelasting 1964)*

Op grond van het voorgestelde artikel 38f blijven voor op 31 december 2004 bestaande regelingen voor overbruggingspensioen de huidige wettelijke bepalingen ongewijzigd van kracht tot en met 31 december 2005. In lijn met artikel 38d en artikel 38e bevat artikel 38f, tweede lid, tevens overgangsrecht voor werknemers die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt. Hiermee wordt bewerkstelligd dat deze werknemers de opbouw van hun pensioen zonder fiscale consequenties kunnen voortzetten. Op grond van het derde lid kan een op 31 december 2005 bestaande aanspraak ingevolge een overbruggingspensioen als bedoeld

in het huidige artikel 18e worden omgezet in een ouderdomspensioen zonder dat daarbij hoeft te worden getoetst aan de in artikel 18a opgenomen maxima.

## **Artikel II (Wet op de loonbelasting 1964)**

### *Artikel II, onderdeel A (artikel 11 Wet op de loonbelasting 1964)*

In het eerste lid van artikel 11 Wet op de loonbelasting 1964 vervalt onderdeel g. In de tekst van onderdeel g wordt bepaald dat aanspraken op periodieke uitkeringen ter vervanging van gedeerd of te derven loon niet tot het loon behoren wanneer aan een aantal voorwaarden is voldaan. Deze vrijstelling wordt veelal de stamrechtvrijstelling genoemd. Deze stamrechtvrijstelling wordt op dit moment in de praktijk met name gebruikt om de heffing over een schadeloosstelling bij ontslag, uit te stellen. De stamrechtvrijstelling zou echter ook kunnen worden gebruikt voor een VUT-achtige regeling of voor een (pre)pensioenregeling. Zonder de afschaffing van de stamrechtvrijstelling zou voor werkgevers en werknemers derhalve de weg open blijven staan om op eenvoudige wijze in onderling overleg VUT- of prepensioenregelingen zodanig vorm te geven, dat nog steeds fiscaal gefacilieerd vervroegd kan worden uitgetreden. De overige wijzigingen in artikel 11, eerste lid (onderdelen j en r) en de wijzigingen in het tot tweede lid vernummerde zesde lid van de Wet op de loonbelasting 1964 zijn het gevolg van de introductie van de levensloopregeling en de integratie van de verlofspaarregeling in de levensloopregeling. De leden drie, vier en vijf van artikel 11 vervallen in samenhang met de integratie van de verlofspaarregeling in de nieuwe levensloopregeling. De bepalingen omtrent de verlofspaarregeling vervallen, maar komen qua strekking grotendeels terug in de bepalingen omtrent de levensloopregeling.

### *Artikel II, onderdeel B (artikel 13a Wet op de loonbelasting 1964)*

In artikel 13a is een anti-misbruikbepaling opgenomen die is bedoeld om te voorkomen dat werknemers onbeperkt hun salaris (en daarmee de belastingheffing) naar de toekomst konden verschuiven. Met name directeuren-groootaandeelhouders maakten voor de invoering van deze bepaling gebruik van deze mogelijkheid. In de huidige tekst van artikel 13a wordt nog een marge van 10% gehanteerd. In deze tekst is namelijk bepaald dat alleen geen rekening wordt gehouden met het verschuiven van het loon als het loon «geheel of voor een meer dan bijkomstig gedeelte» op een ongebruikelijk tijdstip wordt genoten. In fiscale zin is sprake van een meer dan bijkomstig gedeelte als dat meer is dan 10%. Hoewel deze bepaling daar uiteraard niet voor is bedoeld, biedt deze marge van 10% tevens ruimte om maximaal 10% van het loon (en de belastingheffing daarover) door te schuiven naar bijvoorbeeld het moment waarop de werknemer 60 jaar wordt en het uitgestelde loon vervolgens over de periode tot het ingaan van het ouderdomspensioen gespreid over de jaren te laten uitkeren. Dit zou de mogelijkheid bieden VUT-regelingen te vervangen door regelingen die worden gebaseerd op dit artikel, zodat de VUT-regelingen de facto zonder fiscale gevolgen ongewijzigd kunnen worden voortgezet. Om dit te voorkomen wordt voorgesteld de marge van 10% in deze regeling te laten vervallen en de bepaling voortaan te laten gelden in alle situaties, waarin loon geheel of gedeeltelijk op een ongebruikelijk tijdstip wordt genoten.

### *Artikel II, onderdeel C (artikel 19b Wet op de loonbelasting 1964)*

In artikel 19b Wet op de loonbelasting 1964 wordt een nieuw vierde lid ingevoegd. Dit vierde lid bepaalt dat in geval van een op grond van de

Pensioen- en spaarfondsenwet toegestane afkoop van prepensioenaanspraken het eerste lid, onderdeel b, van artikel 19b Wet op de loonbelasting 1964 niet van toepassing is. Op grond van artikel 19b, eerste lid, onderdeel b, van de Wet op de loonbelasting 1964 wordt bij afkoop van een aanspraak ingevolge een pensioenregeling de aanspraak belast als loon uit vroegere dienstbetrekking. Artikel 30i van de Algemene wet inzake rijksbelastingen regelt dat in dat geval revisierente verschuldigd is over de waarde in het economisch verkeer van die aanspraak. De verzekeraar van deze aanspraak is op grond van artikel 44b Invorderingswet 1990 aansprakelijk voor de belasting die terzake van de afkoop is verschuldigd en eveneens voor de verschuldigde revisierente. De voorgestelde aanpassing bewerkstelligt dat in de situatie waarin onder toepassing van de in artikel 32, vierde lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet opgenomen delegatiebepaling bij ministeriële regeling de mogelijkheid wordt geboden om prepensioenaanspraken af te kopen, de hiervoor genoemde regelingen inzake aansprakelijkheid en revisierente niet van toepassing zijn. De wijziging bewerkstelligt overigens niet dat de afkoopsom buiten de heffing blijft. De ontvangen afkoopsom is op grond van artikel 10 van de Wet op de loonbelasting 1964 belast als loon uit vroegere dienstbetrekking.

De in het huidige zesde lid van artikel 19b opgenomen bepaling wordt in aangepaste vorm opgenomen in artikel 37.

*Artikel II, onderdeel D (artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964)*

Het nieuwe hoofdstuk IIC bevat de levensloopregeling. De levensloopregeling is gebaseerd op de verlofspaarregeling. De verlofspaarregeling zal niet langer zelfstandig bestaan, maar zal worden geïntegreerd in de levensloopregeling. Het doel van de levensloopregeling is het mogelijk maken van een betere spreiding van tijd en inkomen over de levensloop. Binnen de levensloopregeling kan in tijd of in geld gespaard worden. Bij geldsparen wordt van het brutoloon van de werknemer een bedrag ingehouden dat op een geïndividualiseerde spaarrekening voor de werknemer wordt gestort dan wel als premie voor een levensloopverzekering van de werknemer worden overgemaakt. Bij tijdsparen levert de werknemer vrije tijd in; die vrije tijd kan hij op een later moment opnemen. Hierbij betekent één ingeleverde vrije dag, één vrije dag in de toekomst. Per jaar kan binnen de levensloopregeling maximaal 12 procent van het loon van dat jaar worden gespaard dan wel als premie worden overgemaakt. Hierdoor kan na twee jaar al een volledig kwartaal verlof tegen volledig loon worden gefinancierd. Wanneer ervoor wordt gekozen tijdens de periode van verlof een lager loon te genieten of de werkgever bereid is een deel van het loon door te betalen, kan een langere periode van verlof worden gefinancierd. Als uitgangspunt wordt genomen dat opgebouwd mag worden voor een periode van extra verlof van ten hoogste anderhalf jaar. Deze grens kan overschreden worden door oprenting van het geld of door toename in waarde van de levensloopverzekering of door aanvaarding van een deeltijdfunctie tijdens de opbouwperiode. De grens van anderhalf jaar aan opgebouwde voorziening mag echter niet overschreden worden door de stortingen in het jaar. Elke werknemer wordt op grond van artikel 7:2 van de Wet arbeid en zorg in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan de levensloopregeling.

Het tegoed in geld op de levenslooprekening kan worden opgenomen en de verzekerde som van de levensloopverzekering kan worden uitgekeerd ter compensatie van het loon dat door de werknemer wordt gederfd als gevolg van door hem opgenomen onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof. Er worden geen eisen gesteld aan de verlofdoelen.

Wel wordt in het tweede lid de voorwaarde gesteld dat hetgeen wordt opgenomen of uitgekeerd op grond van de levensloopregeling niet meer bedraagt dan het loon dat direct voorafgaand aan de periode van verlof

wordt genoten. Daarbij moet rekening worden gehouden met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever. Met de levensloopregeling is beoogd de inkomensterugval tijdens een periode van verlof te kunnen financieren. Zonder de aan de hoogte van het actuele loon gekoppelde begrenzing zou het mogelijk zijn de opgebouwde voorziening in één keer tot uitkering te laten komen. Dit zou in strijd met de doelstellingen van de levensloopregeling zijn. In beginsel maakt de spaarinstelling of verzekeraar het tegoed over naar de inhoudingsplichtige. De inhoudingsplichtige verzorgt de inhouding van loonheffing over de uitkeringen op grond van de levensloopregeling.

In het derde lid is de verplichting opgenomen om het ingevolge een levensloopregeling ingehouden loon over te maken naar een geblokkeerde rekening bij een kredietinstelling dan wel als premie te storten bij een verzekeraar voor een verzekering in het kader van een levensloopregeling.

Het vierde lid bepaalt bij welke lichamen de verplichting ingevolge een levensloopregeling kan worden ondergebracht.

De kredietinstelling moet ingevolge de Wet toezicht kredietwezen 1992 zijn toegestaan om opvorderbare gelden aan te trekken en deze voor eigen rekening uit te zetten of te beleggen. Tot de kredietinstellingen kunnen ook worden gerekend fondsen die bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen, en die op basis van artikel 2 van de Vrijstellingsregeling Wtk 1992, op grond van hun karakter van besloten kring, zijn vrijgesteld van een verbod op het aantrekken van opvorderbare gelden binnen die kring. Uitgangspunt daarbij is dat de partijen binnen de besloten kring zelf voldoende in staat zijn de financiële soliditeit van de ondernemingen of instellingen waaraan zij hun gelden toevertrouwen, te beoordelen. Zij worden geacht al beschermd te zijn uit hoofde van hun relatie met de betreffende ondernemingen of instellingen. Naast de toevoeging van verzekeraars als aanbieders van de levensloopregeling, zijn ten opzichte van de definitie van aanbieders van de verlofspaarregeling geen wijzigingen beoogd.

Aan zowel verzekeraars als kredietinstellingen wordt de voorwaarde gesteld dat de verplichting ingevolge de levensloopregeling tot het binnenlandse (Nederlands) ondernemingsvermogen wordt gerekend. Deze verplichting is gebaseerd op de in de pensioen- en lijfrentesfeer gehanteerde voorwaarden die worden gesteld aan aanbieders. In onderdeel c van het vierde lid is een bepaling opgenomen op grond waarvan wij voornemens zijn buitenlandse aanbieders, onder voorwaarden, toe te laten als aanbieder van een levensloopregeling. Voor buitenlandse aanbieders van een levenslooprekening of levensloopverzekering zouden de in de onderdelen a en b gestelde voorwaarden, zoals het tot het binnenlands ondernemingsvermogen rekenen van de verplichting, onnodig bezwaard kunnen zijn. De voorwaarden die op grond van het vierde lid, onderdeel c, kunnen worden gesteld door onze minister, zullen overeenkomen met de voorwaarden die worden gesteld bij aanbieders van pensioenen (artikel 19a, eerste lid, onderdeel f, Wet op de loonbelasting 1964) en lijfrenten (artikel 3 126, eerste lid, onderdeel d, Wet inkomstenbelasting 2001).

Op grond van het Hoofdlijnenakkoord is de levensloopregeling vorm gegeven als een keuzemogelijkheid naast het spaarloon. Dit betekent dat jaarlijks een keuze gemaakt moet worden tussen sparen/verzekeren binnen de levensloopregeling en sparen binnen de spaarloonregeling. Een werknemer kan overigens zowel een levenslooprekening of een levensloopverzekering als een spaarloonrekening aanhouden. Wanneer in een kalenderjaar wordt gespaard in het kader van de spaarloonregeling, terwijl in datzelfde kalenderjaar ook wordt gespaard c.q. premies worden gestort in het kader van de levensloopregeling, en derhalve niet is voldaan aan de in het vijfde lid gestelde voorwaarde, wordt zowel de vrijstelling van het spaarloon als de vrijstelling van de bijdragen die

worden ingehouden ingevolge de levensloopregeling door middel van een naheffingsaanslag gecorrigeerd. In hetzelfde kalenderjaar kan wel uit beide regelingen worden opgenomen (uitkeringen worden genoten). Indien niet meer aan de voorwaarden voor de levensloopregeling wordt voldaan of de aanspraak op grond van de levensloopregeling wordt afgekocht of vervreemd, wordt de totale aanspraak ineens belast als loon uit vroegere dienstbetrekking. Een aanspraak ingevolge een levensloopregeling kan wel worden omgezet in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voorzover deze pensioenregeling na de omzetting binnen de begrenzings blijft die in de Wet op de loonbelasting 1964 en de uitvoeringsregeling van die wet zijn opgenomen.

In het achtste lid is bepaald dat op de dag voor pensionering of het eerder bereiken van de leeftijd van 65 jaar de voorziening op grond van de levensloopregeling in de belastingheffing wordt betrokken. Na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd kan de doelstelling achter de levensloopregeling – namelijk het opbouwen van een voorziening ten behoeve van verlof, dat wordt opgenomen gedurende de werkzame periode in het leven – niet meer door de werknemer worden gerealiseerd. Het uitbetalen van de spaartegoeden op de levenslooprekening of ingevolge de levensloopverzekering is vanuit deze optiek logisch. Met deze bepaling wordt tevens voorkomen dat de werknemer zijn tegoeden tegen een lager tarief kan genieten. Deze bepaling geldt eveneens bij tijdsparen. Ook bij een tegoed in tijd is er sprake van een geldswaardige aanspraak, die kan worden omgezet in geld.

Bij ministeriële regeling zullen de voorwaarden met betrekking tot de levensloopregeling verder worden uitgewerkt.

*Artikel II, onderdeel E (artikel 36a Wet op de loonbelasting 1964)*

De verlofspaarregeling wordt geïntegreerd in de levensloopregeling. De tegoeden die ingevolge de verlofspaarregeling zijn opgebouwd worden aangemerkt als voorziening ingevolge de levensloopregeling. Bestaande verlofspaarregelingen hoeven derhalve niet onmiddellijk te worden omgezet in een levensloopregeling. Vanaf 1 januari 2006 kunnen alleen nog voorzieningen worden opgebouwd ingevolge een levensloopregeling.

*Artikel II, onderdeel F (artikel 37 Wet op de loonbelasting 1964)*

In artikel 37, eerste lid, wordt bepaald dat artikel 19b van overeenkomstige toepassing is voor een op 31 december 2005 bestaande aanspraak welke naar of krachtens de tekst van artikel 11, zoals dat op 31 december 2005 luidde, is aan te merken als een aanspraak op periodieke uitkeringen en verstrekkingen ter vervanging van gederfd of te derven loon. Een soortgelijke bepaling is thans nog opgenomen in het huidige zesde lid van artikel 19b. Na de aanpassing van artikel 11 zou deze in artikel 19b opgenomen bepaling niet meer kunnen worden toegepast als gevolg van de daarin opgenomen verwijzing naar een onderdeel van artikel 11 dat op grond van dit wetsvoorstel komt te vervallen. Om dit te voorkomen wordt voorgesteld deze bepaling voor op 31 december 2005 bestaande aanspraken zodanig aan te passen, dat wordt verwezen naar de op 31 december 2005 geldende tekst van artikel 11. Aangezien dit daarmee feitelijk een onderdeel van het overgangsrecht wordt, wordt voorgesteld deze bepaling op te nemen in artikel 37.

In artikel 37, tweede lid, Wet op de loonbelasting 1964 wordt bij het overgangsrecht voor op 31 december 1994 bestaande aanspraken op periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon bepaald dat deze aanspraken niet hoeven te voldoen aan de voorwaarden die waren opgenomen in de tekst van artikel 11, eerste lid, onderdeel f, onder 1° en 2°, Wet op de loonbelasting 1964, zoals dit artikel luidde op

31 december 2004. Deze wijziging hangt samen met het vervallen van dit onderdeel f per 1 januari 2005. Voor de in het tweede lid genoemde aanspraken blijft artikel 19b eveneens van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel III (Wet inkomstenbelasting 2001)**

#### *Artikel III, onderdeel A (artikel 3 125 Wet inkomstenbelasting 2001)*

Deze wijziging ziet op het afschaffen van de fiscale facilitatie voor overbruggingslijfrenten. Deze vorm van lijfrentevoorzieningen is opgenomen in artikel 3 125, eerste lid, onderdeel c, Wet inkomstenbelasting 2001. Dit onderdeel c vervalt, de overige wijzigingen in dit artikel zijn het gevolg van het vervallen van dit onderdeel.

Overbruggingslijfrenten zijn tijdelijke lijfrenten die voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen op grond van een pensioenregeling of de Algemene Ouderdomswet, worden genoten. Deze wijziging hangt samen met de eveneens in dit wetsvoorstel opgenomen wijzigingen in de Wet op de loonbelasting 1964 die voortvloeien uit de in het Hoofdlijnenakkoord voorgenomen afschaffing van de fiscale facilitatie van VUT- en prepensioenregelingen. Deze aanpassing van de fiscale behandeling van VUT- en prepensioenregelingen is uitgesteld tot 1 januari 2006 naar aanleiding van het door het kabinet en sociale partners in 2003 gesloten najaarsakkoord. Op grond van die wijzigingen wordt in de tweede pijler van het stelsel van oudedagsvoorzieningen de mogelijkheid afgeschaft om fiscaal gefacilieerd te sparen voor een inkomensvoorziening voorafgaand aan het ingaan van de AOW of een pensioenregeling. Het is dan niet logisch om de daarmee vergelijkbare mogelijkheid in de derde pijler (de lijfrentepremieaftrek) in stand te houden. Wanneer in de derde pijler van het stelsel van oudedagsvoorzieningen een voorziening kan worden opgebouwd voor de periode voorafgaand aan het ingaan van de pensioen- of AOW-uitkeringen, kan alsnog fiscaal gefacilieerd een ruime periode voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar worden gestopt met werken. Het laten bestaan van die mogelijkheid zou derhalve betekenen dat de afschaffing van de fiscale facilitatie van overbruggingspensioenen niet de beoogde effecten zou hebben op de arbeidsparticipatie van ouderen. Derhalve kan de fiscale facilitatie van overbruggingslijfrenten niet in stand worden gelaten.

#### *Artikel III, onderdeel B (artikel 8.2 Wet inkomstenbelasting 2001)*

De wijziging in artikel 8.2 Wet inkomstenbelasting 2001 hangt samen met de introductie van de tijdelijke ouderschapsverlofkorting in artikel 8.14b Wet inkomstenbelasting 2001.

#### *Artikel III, onderdeel C (artikel 8.9 Wet inkomstenbelasting 2001)*

Artikel 8.9, eerste lid, van de Wet inkomstenbelasting 2001 wordt gewijzigd in verband met het invoeren van de ouderschapsverlofkorting.

#### *Artikel III, onderdeel D (artikel 8.14b Wet inkomstenbelasting 2001)*

Op grond van het Strategisch Akkoord heeft het vorige kabinet besloten in samenhang met de introductie van de levensloopregeling de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof af te schaffen. Omdat de introductie van de levensloopregeling per 1 januari 2006 zal plaatsvinden, wordt de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof eveneens per deze datum afgeschaft. De afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof biedt werkgevers die hun werknemer tijdens een periode van ouderschapsverlof loon doorbetalen een tegemoetkoming. Hierdoor heeft de werknemer tijdens de periode van ouderschapsverlof een inkomens-

voorziening. De levensloopregeling biedt werknemers vanaf 1 januari 2006 de mogelijkheid om zelf een inkomensvoorziening op te bouwen voor een periode van (ouderschaps)verlof. Voor 2006 bestond op grond van de verlofspaarregeling eveneens de mogelijkheid voor werknemers om een inkomensvoorziening op te bouwen voor een periode voor verlof, maar omdat er geen wettelijk recht op deelname was, kon niet elke werknemer aan de verlofspaarregeling deelnemen.

Omdat werknemers in de eerste jaren waarin de levensloopregeling bestaat, nog niet de mogelijkheid hebben gehad om een voldoende inkomensvoorziening op te bouwen, wordt een tijdelijke heffingskorting geïntroduceerd voor werknemers die gebruik maken van hun wettelijk recht op ouderschapsverlof. De ouderschapsverlofkorting zal voor vier jaar gelden. Per 1 januari 2010 wordt deze heffingskorting afgeschaft. De ouderschapsverlofkorting wordt toegekend aan de werknemer die gebruik maakt van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof zoals vastgelegd in de Wet arbeid en zorg en in het kalenderjaar waarin het ouderschapsverlof wordt opgenomen tevens in het kader van de levensloopregeling een voorziening opbouwt. Het is niet van belang of in die periode een bedrag van de levenslooprekening wordt opgenomen of op grond van de levensloopverzekering wordt uitgekeerd. De werknemer moet wel deelnemen aan de levensloopregeling om in aanmerking te komen voor de tijdelijke ouderschapsverlofkorting. Bij ouderschapsverlof dat reeds is ingegaan vóór 1 januari 2006 en doorloopt in 2006, kan de ouderschapsverlofkorting ook worden genoten. In dit geval moet eveneens aan de levensloopregeling worden deelgenomen.

De ouderschapsverlofkorting bedraagt per dag 50% van het wettelijk minimumloon per werkdag. Bij ministeriële regeling wordt bepaald hoe bij ouderschapsverlof dat niet in hele werkdagen wordt opgenomen de ouderschapsverlofkorting moet worden berekend.

Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld omtrent de ouderschapsverlofkorting. Deze regels betreffen onder andere een verklaring van werkgever en werknemer waarin verklaard wordt dat gebruik wordt gemaakt van het wettelijk recht op ouderschapsverlof en voor welke periode dit gebeurt.

#### *Artikel III, onderdeel E (artikel 9.3 Wet inkomstenbelasting 2001)*

Door het toevoegen van de ouderschapsverlofkorting in deze bepaling kan de ouderschapsverlofkorting via het systeem van de voorlopige teruggave gedurende het lopende belastingjaar aan de belastingplichtige worden uitbetaald.

#### *Artikel III, onderdeel F (Hoofdstuk 10A Wet inkomstenbelasting 2001)*

In artikel 10A.1 is overgangsrecht opgenomen voor op 31 december 2005 bestaande aanspraken op lijfrenten die (mede) kunnen worden gebruikt als overbruggingslijfrente. In de praktijk komen – voor zover relevant – twee vormen van lijfrentepolissen voor. In de ene vorm wordt in de polis zelf reeds een expliciete keuze gemaakt voor een overbruggingslijfrente, overigens meestal in combinatie met een nabestaandenlijfrente. Bij de andere vorm gaat het om polissen waarbij is gekozen voor bijvoorbeeld een (tijdelijke) oudedagslijfrente en een overbruggingslijfrente, ook hier meestal in combinatie met een nabestaandenlijfrente.

Per 1 januari 2006 vervalt de overbruggingslijfrente als fiscaal gefaciliteerde vorm van lijfrente. Voor aanspraken als gevolg van tot en met het jaar 2005 betaalde en afgetrokken premies voor lijfrenten blijft – wanneer ten minste de mogelijkheid van aanwending van de aanspraken als overbruggingslijfrenten in de lijfrentepolis is opgenomen – de mogelijkheid bestaan om de aanspraken te gebruiken voor een overbruggingslijfrente. Wanneer na 31 december 2005 geen premies worden voldaan



ingevolge een polis die (mede) de mogelijkheid biedt van aanwending als overbruggingslijfrenten, kunnen de bestaande aanspraken ook na 31 december 2005 onder de huidige voorwaarden worden aangewend voor een overbruggingslijfrente. Op grond van artikel 10A.1 is bij handelen in strijd met de voorwaarden die worden gesteld aan een overbruggingslijfrente ook met ingang van 1 januari 2006 nog sprake van een negatieve uitgave voor inkomensvoorzieningen. Het eerste lid van artikel 10A.1 bepaalt dat de op 31 december 2005 geldende bepalingen die verband houden met de aanspraken op overbruggingslijfrenten, van toepassing blijven. De reguliere afwikkeling van overbruggingslijfrenten is op deze wijze gewaarborgd.

Indien in de lijfrentepolis een expliciete keuze is gemaakt voor een overbruggingslijfrente is uiteraard met ingang van 1 januari 2006 geen premieaftrek meer mogelijk. Met betrekking tot de hiervóór genoemde polissen waarin nog geen keuze is gemaakt voor uitsluitend een overbruggingslijfrente, kunnen ook met ingang van 1 januari 2006 nog premies in aftrek komen. Deze met ingang van 1 januari 2006 betaalde premies kunnen uiteraard niet meer worden aangewend voor een overbruggingslijfrente. Deze premies worden op grond van het tweede lid van artikel 10A.1 geacht volledig betrekking te hebben op de op dat moment in de Wet inkomstenbelasting 2001 opgenomen lijfrentevormen. Het derde lid van artikel 10A.1 Wet inkomstenbelasting 2001 bepaalt in hoeverre aanwending als overbruggingslijfrente mogelijk is bij lijfrentepolissen die de mogelijkheid van aanwending als overbruggingslijfrente kennen, terwijl na 31 december 2005 nog premies in aanmerking worden genomen. Wanneer na 31 december 2005 nog premies zijn betaald, kan de waarde van het gedeelte van de aanspraak dat wordt aangewend voor een overbruggingslijfrente, op grond van het derde lid niet hoger zijn dan de waarde in het economische verkeer van de aanspraken op 31 december 2005 (het tijdstip van afschaffen van de fiscale facilitering van overbruggingslijfrenten). Het verschil tussen de waarde van de aanspraken op het moment van aanwending en de waarde van de aanspraken op 31 december 2005 kan uiteraard wel aangewend worden voor op dat moment fiscaal gefacilieerde lijfrentevormen. Voorzover die hogere waarde toch wordt gebruikt voor een overbruggingslijfrente wordt die waarde op grond van de tweede volzin van het derde lid met overeenkomstige toepassing van artikel 3.133 aangemerkt als negatieve uitgave voor inkomensvoorzieningen en als zodanig belast.

#### **Artikel IV (Wet inkomstenbelasting 2001)**

*Artikel IV, onderdeel A (artikel 8.2 Wet inkomstenbelasting 2001)*

De wijziging in artikel 8.2 Wet inkomstenbelasting 2001 is het gevolg van de afschaffing van de tijdelijke ouderschapsverlofkorting per 1 januari 2010.

*Artikel IV, onderdeel B (artikel 8.9 Wet inkomstenbelasting 2001)*

De wijziging in artikel 8.9 Wet inkomstenbelasting 2001 is het gevolg van de afschaffing van de tijdelijke ouderschapsverlofkorting per 1 januari 2010.

*Artikel IV, onderdeel C (artikel 8.14b Wet inkomstenbelasting 2001)*

De per 1 januari 2006 ingevoerde tijdelijke ouderschapsverlofkorting wordt per 1 januari 2010 afgeschaft. Er wordt van uit gegaan dat werknemers zelf in vier jaar op grond van de levensloopregeling een redelijke inkomensvoorziening kunnen opbouwen voor een periode van ouderschapsverlof.

De wijziging in artikel 9.3 Wet inkomstenbelasting 2001 is het gevolg van de afschaffing van de tijdelijke ouderschapsverlofkorting per 1 januari 2010.

**Artikel V (Wet op de vennootschapsbelasting 1969)**

*Artikel V, onderdeel A (artikel 5 Wet op de vennootschapsbelasting 1969)*

Dit betreft een technische wijziging. In de bestaande tekst van artikel 5 van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 wordt voor het begrip pensioenregeling en het begrip VUT-regeling verwezen naar de wettelijke bepalingen van de loonbelasting. In die bepalingen wordt onder pensioenregeling mede begrepen de prepensioenregeling. Door de thans in artikel II, onderdeel R, voorgestelde wijziging van de Wet op de loonbelasting 1964, valt de prepensioenregeling echter niet langer onder het begrip pensioenregeling. Hierdoor is de verwijzing in de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 naar de wettelijke bepalingen in de loonbelasting niet langer toereikend om de uitvoering van een prepensioenregeling door een pensioenfonds onder de reikwijdte van de vrijstelling vennootschapsbelasting te begrijpen.

Omdat het uitvoeren van een dergelijke regeling wel kan worden aangemerkt als kernactiviteit van een pensioenfonds wordt thans voorgesteld om voor de omschrijving van het begrip pensioenregeling aan te sluiten bij de Pensioen- en Spaarfondsenwet nu volgens die wet onder een pensioenregeling mede een prepensioenregeling wordt verstaan. Door de voorgestelde wijziging blijft de uitvoering van een prepensioenregeling door een pensioenfonds ook na invoering van dit wetsvoorstel vrijgesteld van de heffing van vennootschapsbelasting.

*Artikel V, onderdeel B (artikel 8 Wet op de vennootschapsbelasting 1969)*

Het nieuwe zevende lid van artikel 8 van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 hangt samen met het aanpassen van de fiscale behandeling van VUT- en prepensioenregelingen. Voor VUT-uitkeringen geldt dat deze (evenals in de huidige situatie) worden belast bij de werknemer die de uitkering geniet. De aanspraken op grond van een regeling voor vervroegde uittreding blijven vrijgesteld. Echter de werknemersbijdragen zijn niet langer aftrekbaar en de werkgeversbijdragen worden als eindheffingsbestanddeel in de loonbelasting betrokken. De bedoeling is dat als gevolg van de nieuwe systematiek regelingen gericht op vervroegde uittreding worden ontmoedigd. Dit kan evenwel anders zijn bij een directeur-groootaandeelhouder.

Voor directeuren-groootaandeelhouders kan het zelfs aantrekkelijk zijn om naar wegen te zoeken om in hun BV voor een VUT-regeling te reserveren. Een dergelijke VUT-reservering zou namelijk kunnen fungeren als een soort RUS (Reserve Uitgesteld Salaris). In de loonbelastingsfeer vindt bij een vut-gerechtigde pas heffing plaats op het moment dat de uitkeringen gaan vloeien terwijl de BV in de vennootschapsbelastingsfeer gedurende de aanloopfase naar de VUT-regeling al direct de tegenwaarde in de vorm van een voorziening of egalisatiereserve zou kunnen passiveren ten laste van de winst. Tegen de tijd dat de VUT-uitkeringen zouden moeten gaan vloeien, kan de directeur-groootaandeelhouder afzien van de VUT-regeling waardoor de gepassiveerde middelen vrijvallen. Als gevolg van het afzien van de VUT-regeling door de directeur-groootaandeelhouder vindt er geen heffing van loonbelasting plaats. Deze mogelijke vorm van belastinguitstel die zich normaliter alleen in de verhouding tussen een directeur-groootaandeelhouder en zijn BV zal kunnen voordoen, is ongewenst. Daarom wordt voorgesteld om het ten aanzien van werknemers die een aanmerkelijk

belang hebben niet mogelijk te maken om een voorziening of egalisatiereserve ten laste van de winst te vormen die samenhangt met een regeling voor vervroegde uittreding.

Wat betreft huidige eventuele VUT-voorzieningen of VUT-egalisatiereserves ten behoeve van directeuren-groootaandeelhouders kan worden opgemerkt dat deze bij de inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel vrijvallen behalve voorzover deze zien op VUT-regelingen betreffende directeuren-groootaandeelhouders die onder het overgangsrecht in de loonbelasting sfeer vallen. Wat betreft VUT-reserves en VUT-voorzieningen ter zake van overige werknemers kan worden opgemerkt dat deze in beginsel in stand kunnen blijven. Wel wordt als gevolg van de aanpassingen in de loonbelasting sfeer bezien of het besluit van 28 december 1998, BNB1999/84, bijvoorbeeld op het punt van de deelnamekans, nog moet worden bijgesteld.

*Artikel V, onderdeel C (artikel 18 Wet op de vennootschapsbelasting 1969)*

Deze aanpassing hangt samen met het invoegen van een nieuw zevende lid in artikel 8 van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969.

### **Artikel VI (Wet arbeid en zorg)**

*Artikel VI (Hoofdstuk 7 Wet arbeid en zorg)*

De levensloopregeling wordt uitgewerkt in regels die worden gesteld bij en krachtens de Wet op de loonbelasting 1964. De wijziging van hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg betreft de vestiging van een wettelijk recht op deelname aan de levensloopregeling. In artikel 7:1 worden enkele definities gegeven van begrippen die aan de orde komen in de nieuwe bepalingen van hoofdstuk 7.

Artikel 7:2 regelt het recht op deelname van de werknemer aan de levensloopregeling. In artikel 7:2 zijn verder specifieke voorwaarden opgenomen met betrekking tot de administratieve voorwaarden waaraan een werkgever moet voldoen bij geldsparen ingevolge de levensloopregeling. Het wettelijk recht ziet op deelname aan de levensloopregeling als geheel. Dit betekent dat elke werknemer de mogelijkheid moet hebben om jaarlijks een voorziening van 12% van het loon op te bouwen in tijd en/of geld. Wanneer de werknemer de mogelijkheid heeft om jaarlijks een voorziening ter waarde van 12% van het loon op enigerlei wijze op te bouwen is aan het wettelijk recht voldaan. Het is aan werkgevers (en werknemers) om samen te bepalen of in tijd en/of in geld wordt opgebouwd.

De levensloopregeling wordt uitgewerkt in regels die worden gesteld bij en krachtens de Wet op de loonbelasting 1964. De maximale omvang van het jaarlijks te sparen bedrag of als premie te storten bedrag, het maximale tegoed en de voorwaarden waaronder opname van de gespaarde tegoeden mogelijk is, worden in de hierboven genoemde regelgeving geregeld. Daarin is tevens geregeld dat de keus voor deelname aan een spaarloonregeling uitsluit dat over hetzelfde kalenderjaar kan worden deelgenomen aan de levensloopregeling; omgekeerd kan, nadat stortingen op de levenslooptrekening of levensloopverzekering hebben plaatsgevonden, niet meer over dat kalenderjaar worden deelgenomen aan een spaarloonregeling. De werknemer is vrij om jaarlijks te kiezen welke bedragen ingehouden worden ten gunste van de levenslooptrekening. Ook kan de werknemer ervoor kiezen het verzoek voor een onbepaalde tijd te doen, zodat het verzoek niet jaarlijks behoeft te worden herhaald.

Wanneer de werknemer in enig jaar wenst deel te nemen aan de spaarloonregeling, zal hij een verzoek tot inhouding en storting van loon ten gunste van de levenslooptrekening of levensloopverzekering tijdig voor aanvang van het nieuwe kalenderjaar bij de werkgever dienen in te trekken.

De werknemer kan kiezen bij welke kredietinstelling de levenslooprekening wordt geopend of bij welke verzekeraar de levensloopverzekering wordt afgesloten. Hierdoor kan de werknemer bij een verandering van werkkring deze rekening aanhouden. Voor de werkgever hoeft dit geen bezwaren op te leveren.

In het derde lid is bepaald dat de werknemer de werkgever informeert over de gewenste inhoudingen en stortingen. De werknemer is daarin binnen de aan de levensloopregeling gestelde grenzen vrij.

In het vierde lid wordt aan de werkgever een termijn van ten minste twee maanden gegeven voor de uitvoering van het verzoek van de werknemer. Op grond van het vijfde lid kan de werknemer het verzoek slechts een keer per jaar doen. Hierdoor worden voor de werkgever onevenredige administratieve en uitvoeringslasten voorkomen. Wel kan de werknemer te allen tijde verzoeken de inhoudingen en stortingen te beëindigen.

Naar het oordeel van de regering is het recht op deelname, dat is opgenomen in artikel 7:2, een onmisbaar element voor de toegankelijkheid van de levensloopregeling, waarvan afwijking niet mogelijk dient te zijn. Dit uitgangspunt is neergelegd in artikel 7:3.

### **Artikel VII (Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds) en artikel X en XI (Wet verplichte beroepspensioenregeling)**

De voorgestelde regeling strekt tot afschaffing per 1 januari 2013 van de verplichtstelling van pensioenregelingen die niet (langer) fiscaal gefaciliteerd worden. Het betreft daarbij pensioenregelingen die de in artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen begrenzingsgrenzen te buiten gaan en niet door de Minister van Financiën, in overeenstemming met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, krachtens artikel 19d van die wet als pensioenregeling zijn aangewezen. Dat betekent onder andere dat prepensioenregelingen niet langer verplicht worden gesteld. Op regelingen die vallen binnen de reikwijdte van de in hoofdstuk VIII van de Wet op de loonbelasting 1964 getroffen overgangsregeling, blijft de regeling van de verplichtstelling van toepassing voor de werkingsduur van dat overgangsrecht.

Op grond van onderdeel A is de verplichtstelling op aanvraag van fiscaal onzuivere pensioenregelingen uitgesloten. Op grond van onderdeel C kunnen bestaande verplichtstellingen worden ingetrokken in geval van fiscaal onzuivere pensioenregelingen.

Op grond van onderdeel B kan tevens de verplichtstelling op aanvraag van het georganiseerde bedrijfsleven zelf worden gewijzigd om ervoor zorg te dragen dat niet de gehele verplichtstelling vervalt vanwege overschrijding van de fiscale grenzen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een aanvraag om de verplichtstelling alleen nog van toepassing te laten zijn op de ouderdomspensioenregeling in het geval dat een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds ook een prepensioenregeling kent. In artikel X wordt overeenkomstig de wijzigingen in de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds de Wet verplichte beroepspensioenregeling (Kamerstukken II, 2003/04, 29 481) gewijzigd, indien deze wet op 1 januari 2013 in werking is getreden.

Artikel X, onderdeel E, zorgt ervoor dat de nieuwe bepalingen inzake het eenmalig verstrekken van informatie over de waarde van een aanspraak die ten behoeve van een pensioenuitkering in de periode vóór het bereiken van het 65ste levensjaar is opgebouwd, ook wordt opgenomen in het momenteel bij de Tweede Kamer aanhangige wetsvoorstel voor een nieuwe Wet verplichte beroepspensioenregeling. Wanneer dat wetsvoorstel tot wet wordt verheven en in werking treedt, zal artikel 17 van de PSW niet meer van toepassing zijn op de beroepspensioenregelingen. Om de fondsen en verzekeraars die beroepspensioenregelingen uitvoeren ook dan te verplichten de opgave van de waarde te verstrekken aan de deelne-

mers en gewezen deelnemers, is de voorgestelde wijziging op de nieuwe Wet verplichte beroepspensioenregelingen opgenomen.

De wijziging in artikel XI betreft de wijziging van artikel 17 van de Pensioen- en spaarfondsenwet zoals opgenomen in het onderhavige wetsvoorstel.

### **Artikel VIII (Pensioen- en spaarfondsenwet)**

#### *Artikel VIII, onderdeel A (artikel 17 Pensioen- en spaarfondsenwet)*

Zoals uiteen gezet in het algemene deel van deze toelichting, worden pensioenuitvoerders verplicht eenmalig een opgave te verstrekken van de premievrije waarde van de prepensioenaanspraken aan de deelnemers (de zogenoemde «actieven»). Voor de gewezen deelnemers (de zogenoemde «slapers») geldt dat de opgave op verzoek wordt verstrekt. In een algemene maatregel van bestuur (zie het nieuwe zevende lid) zal onder meer worden geregeld hoe de waarde van de aanspraken die bestemd zijn voor pensionering vóór 65 jaar dient te worden berekend. Ook zal daarin een termijn worden opgenomen waarbinnen de pensioenuitvoerders de opgave van de waarde van deze aanspraken op de peildatum 1 januari 2006 aan de deelnemers dient te worden verstrekt. Verder kunnen in de algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld inzake de inrichting van de opgave. Het gaat om een eenmalige informatiebepaling. In 2007 zullen naar verwachting de informatiebepalingen van de voorgenomen nieuwe Pensioenwet van kracht zijn en is geen behoefte meer aan de thans voorgestelde specifieke bepaling.

### **Artikel IX (Belastingplan 2003)**

#### *Artikel IX, onderdeel A (artikel VI Belastingplan 2003 deel I)*

Artikel VI, onderdelen B, C en D, van het Belastingplan 2003, deel I, bevatten de inperkingen van de opbouwpercentages binnen het Witteveenkader. Deze wijziging zal niet inwerking treden en wordt derhalve verwijderd uit het Belastingplan 2003, deel I. Artikel VI, onderdeel N, van het Belastingplan 2003, deel I, bevat het overgangsrecht voor de inperking van de opbouwpercentages binnen het Witteveenkader. Omdat de inperking van de opbouwpercentages uit het Belastingplan 2003, deel I, vervalt, is het bijbehorende overgangsrecht niet meer nodig.

#### *Artikel IX, onderdeel B (artikel XI Belastingplan 2003 deel I)*

Het in artikel XI, onderdeel M, van het Belastingplan 2003, deel I, opgenomen overgangsrecht bij de afschaffing van de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof wordt vervangen door overgangsrecht dat aansluit bij het inwerking treden van de afschaffing per 1 januari 2006. De afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof wordt per 1 januari 2006 afgeschaft omdat op die datum de levensloopregeling wordt geïntroduceerd. In het nieuwe artikel 41a wordt voor de per 1 januari 2006 afgeschaft afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof een overgangsregeling geïntroduceerd voorzover het doorbetaalde loon voortvloeit uit op 31 december 2005 reeds bestaande rechten van de werknemer. De afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof is in dat geval onder de in 2005 geldende voorwaarden nog van toepassing tot uiterlijk 1 januari 2007. Concreet betekent deze overgangsregeling dat ten aanzien van werknemers die op 31 december 2005 al ouderschapsverlof genoten, de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof in 2006 nog toegepast kan worden. Daarnaast kan de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof in 2006 ook toepassing vinden voor werknemers waarvan het ouderschapsverlof na 31 december 2005 ingaat mits het recht op door-

betaling van loon tijdens het ouderschapsverlof, op 31 december 2005 reeds bestond. Gedurende de periode tot 1 januari 2007 blijven de regels van de wet en de krachtens de wet uitgevaardigde regelingen zoals die luiden op 31 december 2005 inzake de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof, van toepassing.

*Artikel IX, onderdeel C (artikel XXX Belastingplan 2003 deel I)*

In artikel XXX van het Belastingplan 2003, deel I, is de inwerkingtredingsbepaling van deze wet opgenomen. In deze inwerkingtredingsbepaling is bepaald dat de inperking van de opbouwpercentages binnen het Witteveenkader en de afschaffing van de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof op een bij koninklijk besluit te bepalen moment in werking treden. De inperking van de opbouwpercentages binnen het Witteveenkader zal niet in werking treden. De inwerkingtreding van de afschaffing van de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof zal plaatsvinden per 1 januari 2006.

**Artikel XII (Overgangsrecht)**

*Artikel XII, onderdelen A en B*

In dit artikel wordt geregeld dat de afschaffing van de aftrekbaarheid van werknemerspremies voor regelingen voor vervroegde uittreding voor de jaren 2006 tot en met 2011 voor de helft wordt geëffectueerd. Dit betekent dat in de jaren 2006 tot en met 2010 de door werknemers betaalde VUT-premies voor de helft in aftrek kunnen worden gebracht op het loon. In 2005 werkt deze bepaling eveneens voor na 31 december 2004 geïntroduceerde nieuwe regelingen, omdat bij deze regelingen het overgangsrecht niet van toepassing is. Met betrekking tot de in artikel 32aa van de Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen eindheffing over uitkeringen of premies of bijdragen voor regelingen voor vervroegde uittreding die op de werkgever drukken, wordt eveneens in de jaren 2006 tot en met 2010 de helft geëffectueerd. Dit wordt bereikt door het eindheffingsstarief van 52% voor de jaren 2006 tot en met 2011 te vervangen door 26%. In 2005 werkt deze bepaling eveneens voor na 31 december 2004 geïntroduceerde nieuwe regelingen, omdat bij deze regelingen het overgangsrecht niet van toepassing is.

Op deze manier wordt de nieuwe fiscale systematiek met betrekking tot regelingen voor vervroegde uittreding geleidelijk geïntroduceerd en wordt werkgevers en werknemers de tijd gegund om bestaande afspraken opnieuw te bezien.

*Artikel XII, onderdeel C*

Als gevolg van deze overgangsbepaling geldt het zevende lid van artikel 8 van de Wet Vpb niet voor voorzieningen of egalisatiereserves voor VUT-regelingen voorzover daarop het overgangsrecht in de loonbelastingssfeer van toepassing is.

*Artikel XII, onderdeel D*

In het overgangsrecht is voor werknemers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder zijn, maar niet ouder dan 57 jaar zijn de mogelijkheid opgenomen om meer dan 12% van het loon per kalenderjaar op te bouwen. Dit overgangsrecht is een afwijking van het binnen de levensloopregeling geldende maximum van 12% van het loon van het kalenderjaar voor de jaarlijkse opbouw van een voorziening ingevolge een levensloopregeling. De overige voorwaarden van de levensloopregeling, zoals de voorwaarde dat de totale levensloopvoorziening niet meer mag bedragen dan ander-

half keer het laatstverdiende loon, blijven volledig gelden voor deze werknemers. Met dit overgangsrecht wordt bereikt dat oudere werknemers (die niet onder het overgangsrecht voor VUT- en prepensioenregelingen vallen), evenals jongere werknemers de mogelijkheid hebben om een levensloopvoorziening tot 150% van het laatstverdiende loon op te bouwen.

#### *Artikel XII, onderdeel E*

In dit onderdeel van het overgangsrecht is voor werknemers die gebruik maken van de mogelijkheid om op 1 januari 2006 bestaande prepensioenaanspraken af te kopen een uitzondering opgenomen, waardoor deze werknemers de afkoopsom in de levensloopregeling kunnen storten zonder de voorwaarde dat niet meer dan 12% van het loon per kalenderjaar opgebouwd kan worden. Dit overgangsrecht is een afwijking van het binnen de levensloopregeling geldende maximum van 12% van het loon van het kalenderjaar voor de jaarlijkse opbouw van een voorziening ingevolge een levensloopregeling. De overige voorwaarden van de levensloopregeling, zoals de voorwaarde dat de totale levensloopvoorziening niet meer mag bedragen dan anderhalf keer het laatstverdiende loon, blijven volledig gelden voor deze werknemers.

#### **Artikel XIV (Inwerkingtreding)**

In afwijking van de hoofdregel van de Tijdelijke referendumwet bevat dit artikel de bepaling, dat deze wet in werking treedt op 1 januari 2005. De toepassing van artikel 16 van de Tijdelijke referendumwet laat zich in dit geval motiveren door het feit dat het budgettaire maatregelen betreft en derhalve inwerkingtreding per 1 januari 2005 noodzakelijk is. Het nieuwe vierde lid van artikel 10 van de Wet op de loonbelasting 1964 treedt, als onderdeel van artikel I van dit wetsvoorstel, in werking op 1 januari 2005. Er is voorzien in terugwerkende kracht van deze bepaling voor een beperkt aantal gevallen tot de datum van indiening van dit wetsvoorstel bij de Tweede Kamer. Deze terugwerkende kracht is bij persbericht van 16 september 2004 aangekondigd. De terugwerkende kracht is voorzien voor gevallen waarin tussen de datum van indiening van dit wetsvoorstel bij de Tweede Kamer en 1 januari 2005 uitkeringen worden ontvangen als gevolg van afkoop van de aanspraak of andere handelingen waarbij de opgebouwde aanspraak vrijwel volledig wordt geëffectueerd voor 1 januari 2005. In deze gevallen zou het zonder deze terugwerkende kracht mogelijk zijn misbruik te maken van het ontbreken van een dergelijke bepaling, waardoor zowel de aanspraken als de uitkeringen niet belast zijn. De terugwerkende kracht is met name van belang voor de afkoop of vergelijkbare effectuering van aanspraken die tijdens de opbouw ten onrechte zijn gepresenteerd als aanspraken ingevolge een zuivere pensioenregeling.

De Staatssecretaris van Financiën,  
J. G. Wijn

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. J. de Geus