

De levensloopregeling en uw bedrijf

Met de levensloopregeling die per 1 januari 2006 van start gaat, kunnen werknemers fiscaal vriendelijk geld sparen voor onbetaald verlof of een (vroeg)pensioen. In dit artikel aandacht voor de regeling en hoe u zich er het beste op kunt voorbereiden.

Jaarlijks mag een werknemer maximaal twaalf procent van zijn brutoloon sparen bij deelname aan de levensloopregeling. Dat leidt na vier jaar sparen tot een half jaar op te nemen verlof. Er zit ook een maximum aan het totale spaarbedrag. Dit mag niet meer zijn dan 210 procent van het brutoloon. Werknemers, die op 31 december 2005 een leeftijd hebben van 51 tot en met 55 jaar, mogen meer dan twaalf procent sparen per jaar. Hierdoor kunnen zij versneld een levenslooptegoed opbouwen. De grens van twaalf procent geldt ook niet voor werknemers die hun prepensioenaanspraken per 1 januari 2006 afkopen. Het pensioenfonds moet hier wel aan meewerken. Het afkoopbedrag mag de werknemer belastingvrij in levenslooptegoed omzetten.

Het is niet toegestaan om in een kalenderjaar tegelijkertijd deel te nemen aan de levensloopregeling en aan de spaarloonregeling. Aan het begin van een nieuw jaar mag de werknemer overstappen. Verder verdwijnt de verlofspaarregeling met de invoering van de levensloopregeling. Het opgebouwde tegoed mag op de levenslooprekening worden gestort.

De levensloopregeling kent belastingvoordeel in de vorm van twee nieuwe heffingskortingen. De eerste is de levensloopverlofkorting. Bij opname van het levenslooptegoed heeft de werknemer recht op een heffingskorting ter grootte van dat tegoed. Het maximum voor deze korting is het aantal jaren dat is gespaard maal 183 euro.

Daarnaast heeft de werknemer bij verlof op basis van de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof recht op een ouderschapsverlofkorting. Dit is een korting van 50 procent van het minimumloon dat voor de werknemer geldt per opgenomen dag ouderschapsverlof.

Gevolgen voor u

U bent verplicht aan het begin van ieder jaar te controleren of een werknemer de spaargrens van 210 procent van het brutoloon heeft bereikt. Ook moet u nagaan of de werknemer jaarlijks niet meer spaart dan twaalf procent van het brutoloon.

Zolang de werknemer spaart, hoeft u geen loonheffing toe te passen op het gespaarde bedrag. Pas als uw medewerker het levenslooptegoed opneemt voor verlof, moet u de loonheffing betalen. Bij het gebruik van het levenslooptegoed voor een pensioen is de pensioenuitkerende instantie verantwoordelijk voor de loonheffing. De premies voor de werknemersverzekeringen moet u wel direct inhouden en afdragen.

Als de werknemer onbetaald verlof wil opnemen, heeft hij hiervoor uw toestemming nodig. Alleen bij wettelijk geregeld verlof zoals ouderschapsverlof en zorgverlof hoeft dit niet.

Gevolgen voor werknemers

De levensloopregeling maakt het voor het personeel dat eraan deelneemt gemakkelijker om (langdurig) verlof op te nemen. Ze moeten wel tijdig met u overleggen over dat verlof.

Uw werknemers mogen reeds opgespaarde vrije dagen per 1 januari 2006 omzetten in een levenslooptegoed. Hiervoor is uw toestemming nodig.

Als uw medewerker het geld niet opneemt voor verlof of pensioen worden de tegoeden bij opname belast als loon uit een vroegere dienstbetrekking. Ook heeft hij of zij dan geen recht op de levensloopverlofkorting.

Het levenslooptegoed mag op een speciale bankrekening worden gezet of worden gebruikt voor een levensloopverzekering. Het is geheel aan de werknemer om te bepalen of hij dit zelf regelt of dat hij gebruik maakt van een door de werkgever aangeboden regeling. Het spaarbedrag wordt op het brutoloon ingehouden, zodat sparen leidt tot een lager nettoloon.

Het bedrag dat een werknemer opneemt voor verlof, mag nooit hoger zijn dan het loon dat hij voor een periode gelijk aan de verlofperiode ontvangt. Als u loon doorbetaalt tijdens de verlofperiode moet dit bedrag van het maximum op te nemen bedrag worden afgetrokken.

Bij een verlofperiode die langer duurt dan 18 maanden is de werknemer niet meer verzekerd voor ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

De pensioenopbouw wordt niet negatief door deelname aan de levensloopregeling beïnvloed. Bij de pensioenopbouw wordt namelijk uitgegaan van het brutoloon inclusief het te sparen bedrag. Het levenslooptegoed mag worden gebruikt als pensioen naast de andere opgebouwde pensioenrechten. De werknemer neemt het levenslooptegoed mee als hij of zij naar een andere baas gaat.

Voordelig

Met de levensloopregeling kan een werknemer zonder inkomensverlies verlof opnemen. Hierdoor zijn ingewikkelde afspraken zoals bijvoorbeeld over het gedeeltelijk doorwerken naast verlof niet meer nodig. Ook is de levensloopregeling goed voor het functioneren van uw medewerkers. Ze zijn namelijk verlost van de zorg om steeds zonder teveel inkomensverlies de zorg voor kinderen of andere naasten te regelen.

De afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof verdwijnt, wat tot een vermindering van uw administratieve lasten leidt.

Nadelig

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de levensloopregeling ligt bij u. Als u niet aan uw verplichtingen voldoet, krijgt u mogelijk te maken met naheffingsaanslagen.

De levensloopregeling vergroot de kans dat uw personeel verlof opneemt. U hoeft dit niet toe te staan. Als het echter om wettelijk geregelde verlof gaat, is het praktisch niet mogelijk om het verlof te weigeren. U kunt hierdoor met een tekort aan arbeidskrachten komen te zitten. Het is daarom belangrijk dat u tijdig bepaalt hoe u hier mee omgaat.

De belastingen beschouwen een levensloopverlof als diensttijd. De werknemer kan daarom bij verlof pensioen blijven opbouwen als de pensioenregeling dit toestaat. Dit betekent wel dat u pensioenpremie moet afdragen terwijl de werknemer niet werkt.

De levensloopregeling brengt een aantal nieuwe administratieve verplichtingen voor u mee. U moet zorg dragen voor de uitbetaling van de levenslooptegoeden en voor het afdragen van de loonbelasting over het tegoed. Ook moet u controleren of werknemers niet teveel sparen en of ze niet tegelijk deelnemen aan de levensloopregeling en de spaarloonregeling. Verder heeft de overstap van veel werknemers van het prepensioen naar de levensloopregeling per 1 januari administratieve gevolgen voor u.

Uw rol

Het is verstandig om uw werknemers ruim van tevoren te wijzen op de levensloopregeling en wat ze moeten doen om eraan deel te nemen. U moet van hen weten of ze willen deelnemen en hoeveel ze in welke vorm willen sparen.

U mag uw personeel een levenslooptekening of -verzekering aanbieden. De werknemer is vrij om hier al dan niet op in te gaan. Ga vooraf na of hier voldoende belangstelling voor is.

Ook mag u uw medewerkers een onbelaste bijdrage voor de levensloopregeling geven. Hier moet u echter mee oppassen. U zult dan namelijk aan niet-deelnemers een zelfde bedrag moeten overmaken, dat wel belast is. Als u dit niet doet dan moet u loonheffing gaan betalen over alle in uw bedrijf vanuit de levensloopregeling gespaarde bedragen.

Kosten

U krijgt met kosten te maken vanwege nieuwe administratieve verplichtingen. Dit wordt enigszins gecompenseerd door het verdwijnen van de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof.

Verder brengt het aanbieden van een levensloopregeling aan uw werknemers kosten met zich mee. U bent echter niet verplicht om dit te doen.