

> Postbus 866

7600 AW ALMELO

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
Mw. M. van Rijn
Oudlaan 4
3515 JA UTRECHT

Telefoon 0800 - 0543
Telefax (088) 151 31 24
Centraal Aanspreekpunt Pensioenen
Doorkiesnummer (088) 158 17 89

Datum
30 mei 2012

Uw kenmerk

Kenmerk
KPLB/32ba/benbud/brief VGN 30
mei 2012

Betreft
standpunt verlofspaarregelingen

Geachte mevrouw van Rijn,

Inleiding

Op 4 mei 2012 hebben wij overleg gehad over de fiscale behandeling van de in de CAO's overeengekomen regelingen voor verlofsparen, levensfasebudget e.d. We hebben daarbij afgesproken dat het uiteindelijke standpunt van de Belastingdienst in een brief zou worden vastgelegd, zodat u dit met de aangesloten leden kunt communiceren. Ik heb daarbij aangeboden de totstandkoming van het uiteindelijke standpunt toe te lichten, omdat tijdens het proces van totstandkoming, het standpunt aan wijziging onderhevig is geweest. Uiteindelijk hebben we na uitvoerig overleg een voor alle partijen werkbare oplossing gevonden. Deze oplossing is afgestemd en bepaald in overleg met het Ministerie van Financiën. Het CAP is voornemens deze brief op haar externe internetsite te publiceren, zodat ook andere belanghebbenden zich op het ingenomen standpunt kunnen beroepen. Ik wil u langs deze weg danken voor het constructief meedenken.

"Historisch" overzicht van de totstandkoming

Het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP) van de Belastingdienst en de kennisgroep CAO-adoptie constateren al geruime tijd dat steeds meer in CAO's overeengekomen seniorenregelingen worden omgevormd naar regelingen waarbij aan de werknemer extra verlof wordt toegekend. Dit extra verlof kan voor verschillende doeleinden worden gebruikt. In bepaalde regelingen kan de werknemer dit verlof desgewenst ook opsparen en het opgespaarde verlof voorafgaande aan pensioen opnemen. Om tot een juiste fiscale behandeling van deze regelingen voor extra verlof te komen hebben we ruim anderhalf jaar geleden overleg met u gevoerd. De Belastingdienst heeft toen het standpunt ingenomen dat de mogelijkheid van het opsparen van extra verlof om dit vervolgens voorafgaande aan pensioen op te nemen, een Regeling voor Vervroegd Uittreden (hierna: RVU) vormt. De waarde van een dergelijke RVU wordt belast met een eindheffing ten laste van de werkgever van 52%. De reden van deze eindheffing is het voorkomen van regelingen waardoor werknemers in staat worden gesteld vervroegd te stoppen met werken.

Een complicatie bij ons overleg vormde de mogelijkheid een stuwmeer van verlof te vormen op basis van artikel 11, eerste lid, letter r van de Wet op de loonbelasting 1964. De aanspraak op verlof in een dergelijk stuwmeer is voor de heffing van loonbelasting vrijgesteld voor zolang het totaal aan gespaard (betaald) verlof de omvang van 50 maal de wekelijkse arbeidsduur niet te boven gaat. Wordt meer verlof gespaard, dan moet de waarde van het meerdere direct als loon in de heffing worden betrokken.

Op grond van de tekst van de wet is het standpunt verdedigbaar dat het stuwmeer alleen kan worden gevormd uit niet opgenomen jaarlijks verlof en eventueel compensatieuren wegens arbeidsduurverkorting. Tijdens intern overleg binnen de Belastingdienst is echter aangegeven dat ook extra verlofuren, b.v. uit een levensfasebudget, kunnen worden ingebracht in het stuwmeer. Dit was voor het CAP reden om het verlofstuwmeer te betrekken in de beoordeling van de verlofspaarregeling als RVU.

Uiteindelijk standpunt

Na afstemming binnen de Belastingdienst en met het Ministerie van Financiën is besloten een verlofstuwmeer op gelijke wijze te behandelen als een regeling voor levensloopverlof. Een verlofstuwmeer wordt niet als een RVU aangemerkt indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de aanspraken op verlof bedragen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken
- de verlofaanspraken worden niet op een zodanig moment toegezegd dat opname alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen
- aan het toekennen van de (extra) verlofaanspraken wordt niet de voorwaarde verbonden dat de werknemer het verlof voorafgaande aan pensioen moet opnemen.

Dat wil zeggen dat werknemers alle vormen van verlof of extra uren kunnen opsparen tot maximaal de arbeidsduur per week gerekend over een periode van vijftig weken. Bij een voltijds dienstbetrekking betekent dit een maximum van 250 dagen verlof. De werknemer kan dit verlof vrij aanwenden en kan desgewenst besluiten het verlof op te nemen voorafgaande aan pensioen. Het verlofstuwmeer wordt daardoor geen RVU. Het verlofstuwmeer volgt hiermee het fiscale beleid voor levensloopverlof. Ook voor levensloopverlof is bepaald dat de werknemer in beginsel vrij moet kunnen beschikken over de opname van het levensloopverlof. In geval de werknemer besluit het gehele levensloopverlof voorafgaande aan pensioen op te nemen wordt de levensloopregeling daardoor geen RVU. Het moment van opname moet in verband met planning weliswaar met de werkgever worden afgestemd, maar de werkgever mag daarbij niet zodanige voorwaarden stellen dat opname alleen nog voorafgaande aan pensioen mogelijk is. In dat laatste geval wordt ook een levensloopregeling gekwalificeerd als een RVU. Ook in geval een werkgever een bijdrage doet in de levensloopregeling en deze bijdrage op een zodanig moment wordt gedaan dat opname van het verlof daardoor alleen nog mogelijk is voorafgaande aan pensioen, kwalificeert de levensloopregeling tot een RVU.

Een verlofstuwmeer en verlof in het kader van een levensloopregeling moeten voor de werknemer in beginsel vrij opneembaar zijn. De werkgever mag aan de opname niet zodanige voorwaarden verbinden dat de werknemer het verlof alleen voorafgaande aan pensioen op kan nemen. Als de werknemer in beginsel vrij over het verlof kan beschikken, kan hij voorafgaande aan pensioen alsnog besluiten tot opname van levensloopverlof (maximaal 210% van het jaarsalaris) en het verlofstuwmeer (max 50 maal de arbeidsduur per week) zonder dat dit een RVU wordt. Zie hiervoor ook het Vraag en Antwoord 12-003 van 9 mei 2012 op www.belastingdienstpensioensite.nl.

Extra verlof voor oudere werknemers

Het toekennen van extra verlof aan oudere werknemers is binnen de geboden ruimte van het verlofstuwmeer mogelijk. Voorwaarde hierbij is ook weer dat de werknemer dat extra verlof in beginsel vrij op kan nemen en niet wordt gedwongen tot opname voorafgaande aan pensioen.

Ik hoop dat we met vorenstaande een werkbare oplossing hebben gevonden voor werkgevers en werknemers aangesloten bij uw CAO. Bovenstaand standpunt is wellicht vrij recent al aan enige aangesloten werkgevers uitgedragen.

Seniorenregeling

In de betrokken CAO's (Ziekenhuizen, GGZ en Gehandicaptenzorg) komen geen seniorenregelingen meer voor zodat van samenloop van seniorenregelingen en verlofstuwmeer, en daarmee een andere

fiscale beoordeling, geen sprake kan zijn. Eventuele uren die gespaard zijn ten tijde van de seniorenregeling zijn met de afschaffing van de seniorenregeling en het introduceren van de budgetregeling, allemaal uren die beoordeeld worden als uren in een verlofstuwmeer zodat ook in deze situatie van samenloop van een seniorenregeling met een verlofstuwmeer geen sprake is.

Voor situaties waarin een seniorenregeling samenloopt met de opname van verlof uit een verlofstuwmeer of opname van levensloopverlof is het van belang dat de werknemer ook na opname van dat verlof ten minste 50% feitelijk blijft werken gerelateerd aan de arbeidsduur in het laatste kalenderjaar voorafgaand aan het begin van de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Een uitzondering op het vereiste van ten minste 50% feitelijk werken in een seniorenregeling is alleen mogelijk voor ziekte, arbeidsongeschiktheid of de opname van in het desbetreffende jaar toegekend (jaarlijks) vakantieverlof.

Hoogachtend,

namens de Inspecteur



mr. B.G.J. Schuurman
Belastingdienst/Oost

Artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964

Artikel 32ba, zesde lid, Wet op de loonbelasting 1964

Verlofstuwmeren en regelingen voor vervroegde uittreding (Vraag & Antwoord 12-003 d.d. 090512)

Vraag

Een werknemer, geboren op 1 januari 1951, neemt enige jaren deel aan een seniorenregeling. Hij werkt in die periode voor tenminste 50% en krijgt 100% van zijn loon doorbetaald. De seniorenregeling is geen regeling voor vervroegde uittreding (RVU) omdat deze voldoet aan de voorwaarden van artikel 8.7, eerste lid, van de URLB 2011.

De werknemer neemt ook deel aan een levensloopregeling volgens de regels van het overgangsrecht die voor levensloopregelingen gelden. Hij heeft een levenslooptegoed opgebouwd dat hem in staat stelt gedurende 2 jaar 100% levensloopverlof op te nemen met 100% loondoorbetaling.

Daarnaast heeft de werknemer een verlofstuwmeer van 11 maanden dat is opgebouwd uit compensatieverlof van het lopende jaar, vakantieverlof van het lopende jaar, doorgeschoven vakantieverlof uit voorgaande jaren, opgespaard verlof dat afkomstig is uit een bij zijn werkgever van kracht zijnde verlofspaarregeling (in welke vorm dan ook) en uit overwerk (tijdsparen). De levensloopregeling en de verlofspaarregeling zijn allebei regelingen die openstaan (c.q. openstonden) voor alle werknemers van alle leeftijden. Ze zijn beide niet (nagenoeg) uitsluitend gericht op het sparen van verlof voor opname voorafgaand aan pensionering.

De werknemer neemt per 1 juli 2015 ontslag wegens vervroegde pensionering. Hij stopt volledig met werken op 1 augustus 2012 en neemt tot 1 juli 2013 gedurende 11 maanden zijn verlofstuwmeer op met 100% loondoorbetaling. Van 1 juli 2013 tot 1 juli 2015 neemt hij 100% levensloopverlof op met opnamen gelijk aan 100% van zijn voormalige loon. De werkgever stemt (uitdrukkelijk of stilzwijgend) in met deze verlofopnamen.

Bestaat de kans dat de werkgever naast de normale loonheffing over het loon ook nog de RVU-heffing van 52% van artikel 32ba, zesde lid, van de Wet LB moet afdragen over het tijdens de opname van het stuwmeerverlof uitbetaalde loon?

Antwoord

Nee, in dit geval niet. Een werkgever mag er van uitgaan dat de Belastingdienst zich niet op het standpunt zal stellen dat bij de opname van het verlofstuwmeer sprake is van een RVU als:

1. het verlof niet speciaal is toegekend aan deze oudere werknemer met het oog op een vervroegde uitstroom van de werknemer en
2. het totaal van het gespaarde verlof en het verlof van het lopende jaar (het verlofstuwmeer) de omvang van 50 maal de wekelijkse arbeidsduur niet te boven gaat.

Aan het bovenstaande doet niet af dat aan de opname van het verlofstuwmeer een periode van werken in een seniorenregeling voorafgaat en dat op die opname een opname van levensloopverlof volgt. Het antwoord zou hetzelfde zijn geweest als de periode van opname van het levensloopverlof vooraf was gegaan aan de opname van het verlofstuwmeer. De volgorde van de opnamen is niet van belang: het gaat bij de beoordeling van de aanwezigheid van een RVU om het doel van de regeling (of van een deel daarvan) bij de toekenning door de werkgever, niet om de wijze waarop de werknemer van de regeling gebruik maakt.

Zou de werknemer in de casus feitelijk eerder zijn gestopt met werken door een verlenging van de periode van opname van het levensloopverlof dan zou het antwoord op de vraag niet anders hebben geluid. In dat geval zullen de opnamen uit het levenslooptegoed wel lager zijn dan 100% van het voormalige loon.