

Vergaderjaar 2003–2004

**29 208**

## **Wijziging van de Wet inkomstenbelasting 2001, de Wet op de loonbelasting 1964 en enkele sociale zekerheidswetten c.a. (Levensloopregeling)**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **I. ALGEMEEN**

De levensloop van mensen is de afgelopen decennia veranderd. 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 makkelijk. 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 op de juiste momenten beschikbaar zijn, wordt in dit wetsvoorstel een levensloopregeling geïntroduceerd. Met de introductie van de levensloopregeling wordt een regeling 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.

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>2</sup>. Naar aanleiding van de bij de Algemene Beschouwingen ingediende motie Verhagen<sup>3</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>4</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. Als gevolg van de introductie van de levensloopregeling verdwijnen de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof en de financieringsregeling loopbaanonderbreking; de financieringsregeling voor langdurend zorgverlof zal niet worden ingevoerd.

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

<sup>2</sup> Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer, vergaderjaar 2001–2002, 28 000 XV, nr. 55.

<sup>3</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2002–2003, 28 600, nr. 13.

<sup>4</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2002–2003, 28 600 XV, nr. 44.

## 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 reeds aangegeven dat de huidige fiscale verlofspaarregeling als basis zou kunnen dienen voor de levensloopregeling<sup>1</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>2</sup>. De verlofspaarregeling, zoals hieronder beschreven, zal hierdoor vanaf 1 januari 2004 opgaan in de levensloopregeling.

De huidige verlofspaarregeling, die de basis vormt voor en vanaf 1 januari 2004 zal opgaan in de levensloopregeling, is een regeling die de mogelijkheid biedt om een inkomensvoorziening (loonvervanging) 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 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 een absoluut maximum aan tegoed op enig moment gelijk aan éénmaal het loon op jaarbasis. Dit tegoed is hervulbaar. Het tegoed kan worden gebruikt ten behoeve van elke vorm van verlof en 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 box III belastingheffing. Na hun verlofperiode ondervinden werknemers geen nadeel van hun verlof voor de sociale verzekeringen. In de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen<sup>3</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 verlof niet is opgenomen, kan het verlof in geld (ineens belast) worden uitgekeerd aan de belastingplichtige. Werknemers zijn voor deelname aan de regeling 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 verlofspaaartijd overeenkomende waarde in geld afzonderen ten behoeve van de betaling van het loon van de werknemer gedurende de verlofperiode.

### Deelname aan de levensloopregeling

Uitgangspunt voor het levensloopbeleid is dat de mogelijkheden voor individuele werknemers om naar eigen behoefte te variëren in de combinatie van werk en andere activiteiten worden verruimd. Een individuele levensloopregeling, die naar eigen verlofbehoefte kan worden ingevuld, sluit hier het beste bij aan. 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 de werkgever op dit moment 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 om deel te nemen aan de levensloopregeling in haar volle omvang. Hiervan kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Er ontstaat voor de

<sup>1</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2002–2003, 28 600, nr. 43.

<sup>2</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 2003.

<sup>3</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).

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 blijft gebruik van de regeling i.c. het gebruik van de opgebouwde voorziening toegestaan voor het opvangen van inkomensderving tijdens (gedeeltelijk) onbetaald verlof. De voorziening kan (zoals nu ook in de verlofspaarregeling) worden gebruikt ten behoeve van elke vorm van verlof, zoals: zorgverlof, sabbatical, palliatief verlof, ouderschapsverlof, educatief verlof.

### **Doorwerking naar de werknemersverzekeringen**

Op dit moment geldt bij de premieheffing werknemersverzekeringen dat de aanspraak op een verlofspaarregeling tot het loon behoort en de uitkering niet. Vooruitlopend op het Wetsvoorstel Walvis waarin per 1 januari 2005 de grondslagen voor de belastingheffing en de premieheffing werknemersverzekeringen worden gecoördineerd, wordt in dit wetsvoorstel net als bij de belastingheffing de aanspraak vrijgesteld van het loon voor de premieheffing. Dit komt een heldere en eenduidige levensloopregeling ten goede.

Het volgen van de fiscale omkeerregel betekent niet dat over de levensloopuitkeringen ook automatisch premies werknemersverzekeringen worden geheven. Voor premieheffing is een verzekerde arbeidsverhouding waaruit loon wordt genoten vereist. Op grond van de bestaande regels inzake de verzekeringsplicht zou er tijdens een periode waarin een levensloopuitkering wordt genoten afhankelijk van de situatie niet dan wel beperkt sprake zijn van verzekering voor de werknemersverzekeringen. Om premieheffing over levensloopuitkeringen mogelijk te maken zouden fictieve dienstbetrekkingen moeten worden gecreëerd met bijbehorende werkgevers en werknemers. Tijdens een periode van levensloopverlof treedt echter geen loonderving op bij werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Er is dus geen sprake van een te verzekeren risico. Het creëren van fictieve verzekeringen met uitsluitend het doel om premieheffing mogelijk te maken acht het kabinet zeer ongewenst. Daarom wordt voorgesteld om degenen die een levensloopuitkering genieten uit te zonderen van de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Het gevolg daarvan is dat over de levensloopuitkering geen premies werknemersverzekeringen worden geheven.

Wel geldt – evenals nu – dat onmiddellijk na afloop van de verlofperiode de oude rechten herleven. Dus als een werknemer ziek wordt tijdens zijn verlof, ontstaat onmiddellijk na afloop van het verlof, recht op ZW-uitkering of loondoorbetaling door de werkgever.

In verband met de uitvoeringsconsequenties van de introductie van de omkeerregel, is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) om een uitvoeringstoets gevraagd. Het UWV heeft aangegeven dat de introductie van de omkeerregel uitvoerbaar is, maar dat het de premieheffing over de levensloopregeling wel lastiger maakt. Door (ex-)werknemers tijdens de opname van verlof uit te zonderen van verzekeringsplicht wordt aan dit commentaar tegemoetgekomen. Tevens is het hierdoor niet langer nodig dat in uitzonderlijke gevallen waarin geen werkgever meer aanwezig is via welke het verloftegoed wordt uitgekeerd aan de werknemer, een financiële instelling wordt aangemerkt als werkgever ten behoeve van de premieheffing. Ook betekent deze keuze dat er geen overgangsrecht nodig is voor bestaande verlofspaarregelingen. Daarvoor is immers reeds geregeld dat de uitname vrijgesteld is van heffing premies werknemersverzekeringen.

Het toepassen van de omkeerregel op de premies werknemersverzekeringen kan een verlagend effect hebben op de hoogte van een eventuele toekomstige uitkering van een werknemersverzekering. Dit

effect doet zich overigens ook voor bij deelname aan een spaarloonregeling.

### 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 levenslooptrekening indien hij jaarlijks 10% respectievelijk 12% van zijn bruto jaarinkomen spaart. Tevens laat tabel 1 zien dat als een werknemer genoeg neemt met een betaling tijdens verlof van 70% in plaats van 100% van zijn bruto loon voorafgaand aan het verlof, het aantal gespaarde weken hoger uitvalt. 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. De berekeningen van het aantal gespaarde weken zijn gebaseerd op een rente van 4% die jaarlijks over het spaartegoed wordt ontvangen, een gemiddelde jaarlijkse loonstijging van 2,7% en een gemiddelde carrièreontwikkeling. 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.

**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				

### Maximale opbouw naar anderhalf jaar

De verlofspaarregeling biedt de mogelijkheid om totaal (op enig moment) een jaar aan verloffinanciering op te bouwen. Binnen de levensloopregeling wordt deze periode uitgebreid naar anderhalf jaar zodat een langere verlofperiode gefinancierd kan worden. Deze periode sluit aan bij de Wet onbetaald verlof en sociale zekerheid waarin is geregeld dat voor een periode van maximaal anderhalf jaar opgebouwde rechten in de sociale zekerheid worden gerespecteerd.

### Levensloopverzekering

Binnen de verlofspaarregeling kunnen alleen bankproducten worden aangeboden. In de levensloopregeling kunnen ook verzekeraars als aanbieder van een levensloopverzekering optreden. De levensloopregeling biedt hierdoor de mogelijkheid tot aanbieden van een levenslooptrekening 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. De levensloopverzekering is een risicoverzekering. Het risico-element zal in de meeste gevallen het risico van vooroverlijden zijn. 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. Overleg met verzekeraars (en banken) heeft uitgewezen dat het niet mogelijk zal zijn de levenslooptekening of levensloopverzekering per 1 januari 2004 aan te bieden. Deze producten kunnen wel in de loop van 2004 worden aangeboden: hierdoor kan in het kalenderjaar 2004 alsnog de volledige stortingsmogelijkheid worden benut.

### **Opname voorafgaand aan pensionering**

In de verloopspaarregeling kan niet over de voorziening worden beschikt ten behoeve van verlof binnen een jaar voorafgaand aan de ingang van een ouderdomspensioen. Deze voorwaarde beoogt te voorkomen dat de verloopspaarregeling voor (vervroegde) pensionering wordt gebruikt. De levensloopregeling wordt zodanig geflexibiliseerd dat in de twee jaar voorafgaand aan de ingang van het ouderdomspensioen de voorziening wel kan worden gebruikt voor deeltijdpensioen van maximaal 50% van de gebruikelijke individuele arbeidsduur. De voorziening kan op deze wijze worden gebruikt voor deeltijdpensioen. Zo kunnen ouderen het verrichten van arbeid tot hun pensionering geleidelijk afbouwen en op deze wijze nog actief op de arbeidsmarkt blijven. Binnen de levensloopregeling is het niet mogelijk om de voorziening aan te wenden om volledig eerder te stoppen met werken.

Indien voorafgaand aan ouderdomspensioen de voorziening op grond van de levensloopregeling (het tegoed in de levenslooptekening of op grond van de levensloopverzekering) nog niet is opgenomen en geen gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheid om deze aanspraak om te zetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling, wordt het tegoed voorafgaand aan ouderdomspensioen in geld (ineens belast) uitgekeerd aan de belastingplichtige.

### **Introductie tijdelijke heffingskorting ouderschapsverlof**

In het Strategisch Akkoord 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 en de financieringsregeling loopbaanonderbreking (finlo) verdwijnen en dat de financieringsregeling voor langdurend zorgverlof zoals voorgesteld in het betreffende wetsvoorstel, niet wordt ingevoerd. 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 tijdelijke extra faciliteit geboden. 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. 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). De hoogte van het bedrag van de storting is niet van belang. Het slechts openen van een levenslooptekening of het afsluiten van een levensloopverzekering is niet voldoende voor deelname aan de levensloopregeling. Opname van bedragen op grond van de levensloopregeling is evenwel niet vereist. Voor op 1 januari 2004 reeds ingegaan ouderschapsverlof 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 2003 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 tegemoetkoming biedt een beperkte basisvoorziening; de deelnemer houdt daarnaast een eigen verantwoordelijkheid voor het opvangen van de inkomensderving door middel van gebruik van de levensloopregeling. 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 halfjaarlijkse besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De tijdelijke ouderschapsverlofkorting wordt ingevoerd per 1 januari 2004. In verband met de vereiste aanpassingen van de systemen van de Belastingdienst kan de ouderschapsverlofkorting pas medio 2004 in de voorlopige teruggave worden verwerkt. 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 31 december 2007. 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) 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.

### **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. Om dit te bereiken is een anti-cumulatiebepaling opgenomen. De werknemer kan jaarlijks de keuze maken in welke regeling hij wil storten of opbouwen. Hierdoor is op termijn een combinatie mogelijk (een werknemer kan dan zowel een spaarloonrekening als een levensloprekening 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. De verantwoordelijkheid voor toepassing van deze bepaling 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 ingevolge een levensloopregeling. Hiernaast kan worden aangegeven of

de werknemer in dat kalenderjaar loon spaart ingevolge een spaarloonregeling.

### **EU-aspecten**

In het buitenland woonachtige werknemers die in Nederland werkzaam zijn kunnen deelnemen aan de levensloopregeling. De regeling kan dan ook niet worden opgevat als een belemmering voor het vrij verkeer van werknemers. Indien deze werknemers verlof opnemen, wordt het loon gedurende deze periode in Nederland als loon uit dienstbetrekking in de belastingheffing betrokken. In verdragen ter voorkoming van dubbele belasting wordt de heffing over loon uit dienstbetrekking eveneens toegevoegd aan de werkstaat; deze werknemers zullen dus naar verwachting niet worden geconfronteerd met dubbele belastingheffing gedurende deze periode. Mochten zich problemen voordoen, dan voorzien belastingverdragen in een overlegprocedure tussen de verdragspartners. Ook de premie volksverzekeringen is in Nederland verschuldigd, ongeacht waar de verzekerde zich tijdens de opname van het verlof bevindt. Voor werknemers die, na beëindiging van een dienstbetrekking in Nederland, een baan in het buitenland aanvaarden, geldt dat de opgebouwde rechten behouden blijven. Ook voor deze werknemers geldt dus dat de regeling niet kan worden gezien als een belemmering van het recht op vrij verkeer voor werknemers.

### **Budgettaire aspecten**

Zoals hierboven is aangegeven is in dit wetsvoorstel ervoor gekozen de uitwerking van de levensloopregeling aan te laten sluiten bij de bestaande verlofspaarregeling, en deze op een aantal onderdelen aantrekkelijker te maken. De verlofspaarregeling zal hierdoor vanaf 1 januari 2004 opgaan in de levensloopregeling. In tabel 3 wordt een overzicht gegeven van de budgettaire gevolgen van de invoering van de levensloopregeling in de komende 4 jaren. Rij 1 van tabel 3 laat het verloop zien van het budgettaire belang van de bestaande verlofspaarregeling indien deze regeling in ongewijzigde vorm zou voortbestaan. Rij 2 geeft vervolgens de toename van het budgettaire belang als gevolg van invoering van de levensloopregeling. De derde rij van tabel 3 toont het totale budgettaire belang van de levensloopregeling over de periode 2004–2007.

Het verloop van het totale budgettaire beslag van de levensloopregeling over de periode 2004–2007 houdt verband met de verwachte toename van deelname aan de levensloopregeling (en de dienovereenkomstige budgettaire derving in box I) en de geleidelijke toename van de opname van het spaartegoed (en dienovereenkomstige budgettaire opbrengst in box I). Hierbij loopt de toename van de deelname aan de levensloopregeling (d.w.z., het aantal werknemers dat daadwerkelijk een levensloopregeling opent door middel van inleggen van een percentage van het bruto loon) niet synchroon met de toename van de opname van het spaartegoed om daarmee verlof te kunnen financieren. De deelnemers aan de levensloopregeling zullen immers over het algemeen eerst een aantal jaren sparen alvorens zij het spaartegoed opnemen om daarmee een redelijke periode van verlof te kunnen financieren.

**Tabel 2 Budgettaire effecten Wetsvoorstel levensloopregeling 2004 (in mln )**

	2004	2005	2006	2007
1. Budgettair belang huidige verlofspaarregeling	- 125	- 165	- 160	- 155
2. Budgettaire effecten invoeren levensloopregeling	- 100	- 180	- 200	- 195
wv budgettair belang spaarregeling	- 40	- 110	- 130	- 125
wv budgettair belang ouderschapsverlofkorting	- 60	- 70	- 70	- 70
<b>3. (1+2) Totaal budgettair belang Levensloopregeling</b>	<b>- 225</b>	<b>- 345</b>	<b>- 360</b>	<b>- 350</b>
4. Afschaffen afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof	26	68	68	68
5. Overgangsregeling financieringsregeling loopbaanonderbreking	- 0,4	-	-	-

### **Uitvoeringskosten 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 van de onderhavige regeling in de sfeer van de loonbelasting. De begeleiding van de invoering van de nieuwe regeling bij werkgevers in de eerste twee jaar leidt tevens tot incidentele extra werkzaamheden.

De verwerking van de voorgestelde tijdelijke ouderschapsverlofkorting via de voorlopige teruggaaf leidt daarnaast in de jaren 2004 tot en met 2007 tot extra werkzaamheden voor de Belastingdienst. De effectuering in de sfeer van de voorlopige teruggaven vindt plaats per 1 juli 2004; deze heffingskorting is nog niet verwerkt in de formulieren en diskette voorlopige teruggave 2004. Om te bewerkstelligen dat het bedrag toch reeds in de loop van 2004 door de Belastingdienst via een voorlopige teruggaaf kan worden uitbetaald, zullen de computersystemen en de formulieren van de Belastingdienst moeten worden aangepast.

De extra uitvoeringskosten bedragen in totaal in 2004 € 1,75 mln, in 2005 € 1 mln en in de jaren 2006 en 2007 € 0,75 mln. Vanaf 2008 bedragen de extra uitvoeringskosten € 0,25 mln structureel. De hiermee gemoeide personele capaciteit bedraagt 4 fte structureel.

### **Administratieve lasten**

De maatregelen leiden tevens tot een verhoging van de administratieve lasten voor werkgevers en de betrokken financiële instellingen. Bij de berekeningen is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de zogenaamde standaardkostenmodellen administratieve lasten.

De extra administratieve lasten van de levensloopregeling als zodanig bedragen naar verwachting € 4 mln structureel. Het betreft hier de meerkosten ten opzichte van de verwachte administratieve lasten van de verlofspaarregeling die reeds in 2001 tot stand is gekomen. Deze extra administratieve lasten hangen vooral samen met het aanbieden van de levensloopregeling per 1 januari 2004 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 circa € 3 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.

Bij het vormgeven van de voorstellen hebben de effecten voor de admini-



stratieve lasten een rol gespeeld. Waar alternatieven voor een zinvolle vormgeving aanwezig werden geacht zijn deze ook in beeld gebracht en tegen elkaar afgewogen. Daar waar aanvaardbare alternatieven mogelijk waren die voor de werkgever minder belastend zijn, is voor deze alternatieven 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 2004 de afdrachtvermindering ouderschapsverlof vervallen. Dit leidt tot een structurele verlichting van de administratieve lasten met circa € 0,5 mln. Tevens wordt binnen de heffing van loonbelasting een bedrag van € 1 mln aan verlichting van administratieve lasten bereikt door de beoogde coördinatie met het premieloon voor de werknemersverzekeringen voor wat betreft de aanspraken voor de levensloopregeling. 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 € 2,5 mln.

## **II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

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

*Artikel I, onderdeel A (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. Bij de formulering van de wijzigingsopdracht is rekening gehouden met de wijziging van artikel 8.2 ingevolge het belastingplan 2004 en de invoeging van een artikel 8.14a bij het plan.

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

Artikel 8.9, eerste lid, van de Wet IB 2001 wijzigt in verband met het invoeren van de ouderschapsverlofkorting.

*Artikel I, onderdeel C (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. 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 inkomensvoorziening. De levensloopregeling biedt werknemers de mogelijkheid om zelf een inkomensvoorziening op te bouwen voor een periode van (ouderschaps)verlof. 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 2008 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 levensloop-

regeling een voorziening opbouwt. Het bedrag dat van de levenslooprekening wordt opgenomen of op grond van de levensloopverzekering wordt uitgekeerd, wordt niet getoetst omdat er van uit wordt gegaan dat de werknemer nog niet de mogelijkheid heeft gehad om een voldoende inkomensvoorziening op te bouwen. 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 2004 kan de ouderschapsverlofkorting ook worden genoten. In dit geval moet aanstonds 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.

*Artikel I, onderdeel D (artikel 9.3 Wet inkomstenbelasting 2001)*

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

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

*Artikel II, 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 2008.

*Artikel II, 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 2008.

*Artikel II, onderdeel B (artikel 8.14b Wet inkomstenbelasting 2001)*

De per 1 januari 2004 ingevoerde tijdelijke ouderschapsverlofkorting wordt per 1 januari 2008 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.

*Artikel II, onderdeel C (artikel 9.3 Wet inkomstenbelasting 2001)*

De wijziging in artikel 9.3 Wet inkomstenbelasting 2001 is het gevolg van de afschaffing van de tijdelijke ouderschapsverlofkorting per 1 januari 2008.

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

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

De wijzigingen in artikel 11, eerste lid, onderdelen j en r, en de wijzigingen in het tot derde 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 inte-

gratie van de verloopspaarregeling in de nieuwe levensloopregeling. De bepalingen omtrent de verloopspaarregeling vervallen, maar komen qua strekking grotendeels terug in de bepalingen omtrent de levensloopregeling.

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

De wijziging in artikel 13a van de Wet op de loonbelasting 1964 hangt samen met de integratie van de verloopspaarregeling in de levensloopregeling.

*Artikel III, onderdeel C (artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964)*

Het nieuwe hoofdstuk IIC bevat de levensloopregeling. De levensloopregeling is gebaseerd op de verloopspaarregeling. De verloopspaarregeling zal niet langer zelfstandig bestaan, maar wordt 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 spaarrekening van 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 bank 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 bepaald dat de voorziening op grond van de levensloopregeling niet twee jaar voorafgaand aan het ingaan van het ouderdoms-

pensioen kan worden gebruikt wanneer niet in ieder geval nog voor 50% wordt doorgewerkt tot het ingaan van het ouderdomspensioen. Deze voorwaarde beoogt het tegengaan van het gebruik van de levensloopregeling als VUT- of prepensioenregeling. In het kader van het kabinetsstreven tot bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen is dit niet gewenst.

In het vierde lid is bepaald dat de spaarinstelling waarbij een levenslooprekening wordt aangehouden of de verzekeraar waarbij de levensloopverzekering is verzekerd aan bepaalde voorwaarden moet voldoen. De spaarinstelling moet een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid zijn die een rekening publiek mag aanbieden. Als verzekeraar van een levensloopverzekering kunnen optreden verzekeraars die bevoegd zijn het directe verzekeringsbedrijf, zoals bedoeld in de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993, uit te oefenen. De spaarinstelling of verzekeraar moet de verplichting ingevolge de levensloopregeling rekenen tot het binnenlands ondernemingsvermogen. Onder door Onze Minister te stellen voorwaarden kan worden afgeweken van de voorwaarde dat de verplichting ingevolge de levensloopregeling moet worden gerekend tot het binnenlands ondernemingsvermogen. Deze voorwaarden zullen met name zien op het verschaffen van inlichtingen en het stellen van zekerheid.

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 gespaard is in het kader van de spaarloonregeling (ongeacht het bedrag) kan niet meer worden gespaard/premies worden gestort in het kader van de levensloopregeling, en omgekeerd. 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 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. Hiermee wordt tevens voorkomen dat de werknemer zijn tegoeden tegen een lager tarief kan genieten.

Bij ministeriële regeling zullen de voorwaarden voor de levensloopregeling verder worden uitgewerkt.

#### *Artikel III, onderdeel D (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 2004 kan alleen nog gespaard worden ingevolge de levensloopregeling.

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

*Artikel IV, onderdelen A en B (artikelen 3:16 en 3:27 Wet arbeid en zorg)*

De wijzigingen in deze onderdelen houden verband met de afschaffing van de financiële tegemoetkomingen op grond van de regeling financiering loopbaanonderbreking in hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg. In verband daarmee vervallen ook de bepalingen in hoofdstuk 7 die betrekking hebben op terugvordering van en boete-oplegging bij dergelijke tegemoetkomingen. In de artikelen 3:16 en 3:27 werden enkele bepalingen uit hoofdstuk 7 van overeenkomstige toepassing verklaard op de uitkeringen die worden verstrekt op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg. Om hierin te voorzien wordt in deze onderdelen thans verwezen naar met de vervallen bepalingen overeenkomende artikelen in de Ziektewet en de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.

*Artikel IV, onderdeel C (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 en het vervallen van de regeling financiering loopbaanonderbreking. In verband daarmee kunnen tevens de bepalingen in § 4 van hoofdstuk 7, die regels geven over het opleggen van boetes, vervallen.

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. 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 levenslooptekening 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 levenslooptekening. 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 levenslooptekening of levensloopverzekering tijdig voor aanvang van het nieuwe kalenderjaar bij de werkgever dienen in te trekken.

De werknemer kan kiezen bij welke instelling de levenslooptekening wordt geopend of 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.

### **Artikelen V en XIII (Beroepswet, «beroep op de rechter»)**

Bij de in verband met de intrekking van de regeling inzake loopbaanfinanciering noodzakelijke aanpassing van onderdeel 2b van bijlage C bij de Beroepswet kan nog worden opgemerkt dat voor het geval er nog procedures in relatie tot hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg lopen op het moment van inwerkingtreding van artikel IV van deze wet, er door middel van een overgangsbepaling (zie artikel XIII) in is voorzien dat de Centrale Raad van Beroep dan nog bevoegd is bij hoger beroep.

### **Artikelen VI, VII, VIII, IX en X (Coördinatiewet Sociale Verzekering, Werkloosheidswet, Wet financiering volksverzekeringen, Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en Ziektewet)**

De verwijzingen in de Coördinatiewet Sociale Verzekering (CSV), de Werkloosheidswet (WW), de Wet financiering volksverzekeringen (WFV) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) naar hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg inzake de financiering van loopbaanonderbreking kunnen vervallen. Omdat op grond van artikel XIV van deze wet hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg nog enige tijd van toepassing kan blijven na de inwerkingtreding van deze wet met ingang van 1 januari 2004, blijven de artikelen 6, eerste lid, onderdeel aa, van de CSV, 92, onderdelen g, h, en i, 93, onderdeel i, 97b, derde lid, 97e, onderdeel j, en 97f, onderdeel i, van de WW, artikel 30 van de WFV en de artikelen 75a, derde lid, en 76f, vijfde lid, van de WAO, zoals die luiden op 31 december 2003, gedurende die periode eveneens van toepassing. In de WFV wordt dit overgangsrecht opgenomen in artikel 53. Het huidige artikel 53 betreft uitgewerkt overgangsrecht. Dit laatste geldt ook voor artikel 44a, tweede lid, WFV.

De inleg in een regeling voor verlofsparen valt thans onder het loon in de zin van de CSV. Over deze inleg zijn premies voor de werknemersverzekeringen verschuldigd. De uitkering uit een regeling voor verlofsparen is premievrij. Bij de voorgestelde levensloopregeling verandert dit deels. Als gevolg van dit wetsvoorstel zal het inlegbedrag op grond van een levensloopregeling tijdens de spaarfase niet tot het loon in de zin van de CSV behoren. Dat wordt geregeld in artikel VI, onderdeel A, onder 1. Het inlegbedrag is daarmee vrijgesteld van premieheffing werknemersverzekeringen. Hierdoor kan overigens een verlagend effect ontstaan op de uitkeringsgrondslag bij een eventuele toekomstige uitkering op grond van de werknemersverzekeringen overeenkomstig de situatie bij sparen op grond van een spaarloonregeling.

Over het in de verloffase opgenomen bedrag vindt geen premieheffing plaats. Op grond van de voorgestelde onderdelen A van de artikelen VII en IX alsmede op grond van het voorgestelde artikel X wordt er namelijk geen dienstbetrekking in de zin van de WW, WAO en ZW geacht aanwezig te zijn over de uren waarover een uitkering op grond van een levensloopregeling wordt genoten. Er is derhalve geen werkgever te duiden die de premie zou dienen te betalen.

## **Artikel XI (Wet van 12 december 2002, Stb. 615, houdende wijziging van enkele belastingwetten c.a. (Belastingplan 2003 deel I))**

### *Artikel XI, onderdeel A (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 inwerkingtreden van de afschaffing per 1 januari 2004. In het nieuwe artikel 41a wordt voor de per 1 januari 2004 afgeschafte afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof een overgangsregeling geïntroduceerd voorzover het doorbetaalde loon voortvloeit uit op 31 december 2003 reeds bestaande rechten van de werknemer. De afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof is in dat geval onder de in 2003 geldende voorwaarden nog van toepassing tot uiterlijk 1 januari 2005. Concreet betekent deze overgangsregeling dat ten aanzien van werknemers die op 31 december 2003 al ouderschapsverlof genoten, de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof in 2004 nog toegepast kan worden. Daarnaast kan de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof in 2004 ook toepassing vinden voor werknemers waarvan het ouderschapsverlof na 31 december 2003 ingaat mits het recht op doorbetaling van loon tijdens het ouderschapsverlof, op 31 december 2003 reeds bestond. Gedurende de periode tot 1 januari 2005 blijven de regels van de wet en de krachtens de wet uitgevaardigde regelingen zoals die luiden op 31 december 2003 inzake de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof, van toepassing.

### *Artikel XI, onderdeel B (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 2004.

## **Artikel XII (Invoeringswet Wet inkomstenbelasting 2001)**

Onderdeel Ata van hoofdstuk 2, artikel I van de invoeringswet Wet inkomstenbelasting 2001 wordt gewijzigd in verband met de invoering van de ouderschapsverlofkorting.

## **Artikelen XIV en XV (Overgangs- en slotbepalingen)**

De in artikel XIV opgenomen overgangsregeling houdt in dat financiële tegemoetkomingen op grond van hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg die een ingangsdatum hebben die is gelegen voor de datum van inwerkingtreding van deze wet, kunnen doorlopen. Voorts is in artikel XV een bepaling opgenomen die ziet op de eerdere dan wel latere inwerkingtreding van het bij koninklijke boodschap van 1 mei 2003 ingediende voorstel van wet tot invoering van een bijdrage van de werkgever wiens werknemer op of na het bereiken van de leeftijd van 57,5 jaar werkloos wordt (Wet werkgeversbijdrage werkloosheidslasten oudere werknemers) (Kamerstukken II 2002/03, 28 862). In dat wetsvoorstel wordt, evenals in deze wet, artikel 92 van de WW aangepast.

## **Artikel XVI (Inwerkingtredingsbepaling)**

In afwijking van de hoofdregel van de Tijdelijke referendumwet bevat dit artikel de bepaling, dat deze wet in werking treedt op 1 januari 2004. 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 2004 noodzakelijk is.

De Staatssecretaris van Financiën,  
J. G. Wijn

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