

Vergaderjaar 2003–2004

29 210

**Wijziging van enkele belastingwetten c.a.
(Belastingplan 2004)**

29 208

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

Nr. 94

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 28 november 2003

In het akkoord tussen het kabinet en sociale partners is afgesproken dat de in het belastingplan 2004 opgenomen maatregelen ten aanzien van de afschaffing van de fiscale facilitiëring van VUT- en prepensioenregelingen en de invoering van de voorgestelde levensloopregeling worden aangehouden met het oog op nader overleg tussen het kabinet en sociale partners. Inzet van dit overleg is voor april 2004 overeenstemming te bereiken over het per 1 januari 2006 in te voeren stelsel, alsmede eventuele overgangsregelingen. Het pakket aan maatregelen met betrekking tot de afschaffing van de fiscale facilitiëring van VUT- en prepensioenregelingen is, naar aanleiding van het op 14 oktober jl. tussen kabinet en sociale partners gesloten akkoord, bij de tweede nota van wijziging op het belastingplan 2004 uit dit wetsvoorstel verwijderd. Tevens is het wetsvoorstel levensloopregeling aangehouden.

Conform mijn toezegging worden in deze brief de in het verslag bij het belastingplan 2004 (29 210) opgenomen vragen van feitelijke aard die zien op het totale pakket oorspronkelijk voorgestelde maatregelen met betrekking tot de afschaffing van de fiscale facilitiëring van VUT- en prepensioenregelingen alsnog beantwoord (kamerstuk 29 210, nr. 22, blz. 2). Tevens worden de later toegezonden vragen van feitelijke aard over dit onderwerp beantwoord. Eveneens conform mijn toezegging worden, mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de in het verslag bij het wetsvoorstel levensloopregeling (29 208) opgenomen vragen (kamerstuk 29 208, nr. 5) van feitelijke aard beantwoord. Ook voor dit onderwerp worden de later toegezonden vragen van feitelijke aard beantwoord.

Maatregelen betreffende afschaffing van de fiscale facilitiëring van VUT- en prepensioenregelingen

Vergrijzing en participatie

De leden van de fractie van de PvdA vragen hoe de stijgende trend van

arbeidsparticipatie van ouderen zich ontwikkelt, door toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen, vermindering van het aantal WAO-ers en de ombouw van VUT- naar prepensioenregelingen, in de komende 20 jaar zonder de voorgestelde maatregelen. Deze leden vragen verder de regering in dit kader laten zien wat het effect op de arbeidsparticipatie is geweest van het ombouwen van VUT naar prepensioen in de afgelopen jaren (hoeveel werknemers hebben nog een VUT-regeling en hoeveel werknemers hebben al een gecombineerde VUT/prepensioenregeling). Tevens vragen zij wat het effect op de arbeidsparticipatie zou zijn als de ombouw van VUT naar prepensioen versneld zou worden en het prepensioen fiscaal gefacilieerd blijft. Deze leden vragen verder wat de extra toename zou zijn van de arbeidsparticipatie van de door haar oorspronkelijk voorgestelde maatregelen.

De arbeidsparticipatie van ouderen (55 t/m 64 jaar) stijgt volgens berekeningen van het CPB uit 2000 van 33,5% in 2003 tot 41,2% in 2023 (Bron: Ageing in the Netherlands). Deze stijging wordt grotendeels veroorzaakt door de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen in deze leeftijdscategorie van 19% in 2003 tot 35% in 2023. Bij deze berekeningen is uitgegaan van de vormgeving van het fiscale en sociale stelsel ten tijde van de berekeningen (2000). Er is dus geen rekening gehouden met de invloed van beleidsmaatregelen op onder andere de arbeidsparticipatie van ouderen uit het Strategisch Akkoord en het Hoofdlijnenakkoord. Over de exacte omvang van het effect van de nieuwe WAO-maatregelen op de arbeidsparticipatie van ouderen kan op dit moment geen uitspraak worden gedaan. Een lange termijn doorrekening daarvan is niet beschikbaar. Bovendien heeft het kabinet nog geen wetsvoorstel voor de inrichting van het toekomstige WAO-stelsel ingediend. Daarbij speelt dat het kabinet als gevolg van de afspraken uit het Najaarsakkoord de SER heeft verzocht in januari 2004 advies uit te brengen over drie thema's rondom de WAO. Ondanks dat een kwantificering niet beschikbaar is, kan wel gesteld worden dat de WAO-maatregelen een substantieel positief effect op de participatie van ouderen zullen hebben. In de brief over het nieuwe WAO-stelsel die op 16 september naar de Kamer is verzonden (Hoofdlijnen stelsel van arbeidsongeschiktheidsregelingen) staat dat de maatregelen uit het Hoofdlijnenakkoord op termijn leiden tot een daling van het WAO-volume met 30% (d.w.z. 300 000 personen) ten opzichte van een situatie bij ongewijzigd beleid. Aangezien het WAO-bestand voor een aanzienlijk deel uit ouderen bestaat, ligt het voor de hand dat ook in deze groep het aantal arbeidsongeschikten wordt beperkt en zo het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid wordt bevorderd.

Ook het effect van de ombouw van VUT- naar prepensioenregelingen op de arbeidsparticipatie van ouderen is lastig te kwantificeren. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat sociale partners in het transitieproces van het VUT- naar het prepensioenregime lange overgangstermijnen hebben afgesproken. Door de geleidelijke afbouw zijn de meeste regelingen voor vervroegde uittreding/pensionering op dit moment nog grotendeels gebaseerd op het omslagstelsel (VUT) en slechts beperkt op basis van een kapitaaldekkingstelsel (prepensioen). Uit een CBS-statistiek op het gebied van vervroegde uittreding en vervroegde pensionering over de periode 1995–2000 blijkt dat vanaf 1996 een duidelijke verschuiving zichtbaar is van VUT naar prepensioen. Tussen 1996 en 2000 nam het aantal personen met een VUT-uitkering jaarlijks met gemiddeld circa 10 000 af en nam het aantal personen met een prepensioenuitkering jaarlijks met hetzelfde aantal toe. Volgens deze statistiek hadden in 2000 113 000 personen een VUT-uitkering en 66 000 personen een prepensioenuitkering. Cijfers van de Arbeidsinspectie uit 2001 geven aan dat op dat moment voor tien procent van de werknemers alleen een VUT-regeling bestond en voor tachtig procent van de werknemers een gecombineerde VUT/prepensioenregeling. Pas rond 2020 zullen, na het aflopen van de

overgangstermijnen, de meeste VUT-regelingen zijn vervangen door prepensioenregelingen zonder omslagelementen. Het versneld ombouwen van de VUT- naar prepensioenregelingen heeft naar verwachting een positief effect op de arbeidsparticipatie van ouderen. In plaats van de hoge impliciete belasting op langer doorwerken in een VUT-regeling wordt in een prepensioenregeling aangesloten bij een actuariael neutraal systeem waarin de kosten voor vervroegd uittreden niet meer kunnen worden afgewenteld op het collectief. Dit zorgt er voor dat ouderen geen impliciete belasting meer betalen op langer doorwerken en dus geprikkeld worden om te blijven participeren. Verder is van belang dat in de praktijk bij omvorming van VUT- naar prepensioenregelingen de (veronderstelde) uittredleeftijd vaak wordt verhoogd. Het is niet aan te geven wat het effect zou zijn van een versnelde ombouw in het geval het prepensioen fiscaal gefacilieerd blijft. Overigens blijft de bepaling van de duur van de overgangstermijnen een zaak van de sociale partners.

Op dit moment is het CPB bezig met het in kaart brengen van de kwantitatieve effecten van de beleidsmaatregelen op de arbeidsparticipatie van ouderen. In een kwalitatieve analyse stelt het CPB dat de afschaffing van de fiscale faciiliëring van prepensioensparen tot een toename van de arbeidsparticipatie van ouderen zal leiden (CPB-memorandum 76). Hoe groot dit effect is hangt uiteindelijk af van de vraag of, en zo ja hoe de sociale partners maatregelen op sectoraal niveau zullen repareren. Naar aanleiding van de vragen van de leden van de fractie van PvdA over het aantal werknemers dat met dan wel zonder fiscale faciiliëring met VUT of prepensioen zou gaan wordt het volgende opgemerkt. Jaarlijks gaan ongeveer 30 000 werknemers met VUT en ongeveer 30 000 met prepensioen. Daarbij is een geleidelijke verschuiving zichtbaar van VUT naar prepensioen. Bij de berekening van de budgettaire effecten van de aanvankelijk in het BP 2004 opgenomen voorstellen met betrekking tot VUT en prepensioen is er voorzichtigheidshalve van uitgegaan dat vanaf de datum van inwerkingtreding van deze voorstellen werknemers niet meer met VUT zouden gaan. Voor zover werknemers na die datum nog met de VUT zouden gaan, zou de budgettaire opbrengst hoger uitkomen dan het in het BP 2004 ingeboekte bedrag als gevolg van de heffing ineens over de aanspraak. Op dezelfde wijze is bij prepensioenen verondersteld, dat er na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel geen prepensioen meer wordt opgebouwd. Het antwoord op de vraag in hoeverre werknemers na afschaffing van de fiscale faciiliëring feitelijk nog gebruik zouden maken van VUT of prepensioen is volledig afhankelijk van de gedragsreacties van sociale partners. Bij invoering van de bovengenoemde maatregelen zouden sociale partners een afweging moeten maken tussen de extra kosten die het gebruik van prepensioen- en VUT-regelingen met zich meebrengt enerzijds en het belang dat aan die regelingen wordt gehecht anderzijds.

Maatregelen

De leden van de fractie van de PvdA vragen om, tegen de achtergrond van de circulaire van de PVK van 160 895 en de uitspraak PJ 2002, 124, 30 oktober 2002 arrondissementsrechtbank Den Haag en gezien het voorgestelde verschillende fiscaal kader vanaf 31-12-2004, helder te omschrijven wanneer een regeling een VUT-regeling is en wanneer een prepensioenregeling. In dit kader willen deze leden ook weten of de FPU-regeling bij het ABP een VUT-regeling of een prepensioenregeling is.

Bij het antwoord op deze vraag is in de eerste plaats van belang, dat er geen eenduidige, voor alle rechtsgebieden toepasbare definitie van een VUT-regeling bestaat. Hoewel VUT-regelingen in het algemeen op omslagbasis worden gefinancierd en pensioenregelingen in het algemeen op basis van kapitaaldekking worden gefinancierd, is dit geen onderschei-

dend criterium. In verband met het ontbreken van een eenduidige, algemeen geldende definitie, is in de Wet op de loonbelasting 1964 expliciet aangegeven, wanneer er voor de toepassing van die wet sprake is van een regeling voor vervroegde uittreding. Onder de huidige regeling geldt voor regelingen voor vervroegde uittreding op hoofdlijnen dezelfde fiscale behandeling als voor (pre)pensioenregelingen (aanspraken vrijgesteld, uitkeringen belast), zodat tot nu toe kon worden volstaan met de huidige, enigszins globale definitie. In het Belastingplan 2004 was een voorstel voor een nieuwe, scherpere definitie opgenomen. Dit was nodig in verband met het feit, dat op grond van de aanvankelijk in het Belastingplan 2004 opgenomen voorstellen voor regelingen voor vervroegde uittreding een andere fiscale behandeling zou gelden dan voor (pre)pensioenregelingen (bij regelingen voor vervroegde uittreding zou de aanspraak op het moment direct voorafgaand aan het ingaan van de uitkeringen worden belast en zouden de door de werknemer betaalde premies aftrekbaar zijn op het moment van betaling; bij prepensioenregelingen zou de aanspraak tijdens de opbouw worden belast en zou de door de werknemer betaalde premie in mindering komen op de waarde van deze aanspraak). Op grond van dit voorstel zou onder een regeling voor vervroegde uittreding worden verstaan iedere regeling die is bedoeld om voorafgaand aan of in aanvulling op een fiscaal gefacilieerde pensioenregeling of de AOW te voorzien in een of meer uitkeringen of verstrekkingen. In de definitie was tevens bepaald, dat een regeling niet als regeling voor vervroegde uittreding wordt aangemerkt, voor zover die regeling een toezegging omtrent pensioen omvat in de zin van het bepaalde bij of krachtens de Pensioen- en spaarfondsenwet. Bij toepassing van deze definitie zou de FPU-regeling van het ABP in fiscale zin moeten worden gesplitst in een deel dat wordt behandeld als een regeling voor vervroegde uittreding en een deel dat wordt behandeld als (pre)pensioen. De leden van de fractie van de PvdA constateren dat het bij de aanvankelijk in het Belastingplan 2004 voorgestelde tekst van het vierde lid van artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964 zou kunnen voorkomen, dat werknemers die al op jonge leeftijd betaalde arbeid zijn gaan verrichten onder omstandigheden al op 58-jarige worden geconfronteerd met het feit dat hun opbouw moet stoppen om voor fiscale faciëring in aanmerking te blijven komen. Deze leden vragen of dit niet tot leeftijdsdiscriminatie zou leiden.

Naar mijn mening kan niet worden gesteld, dat de door deze leden genoemde bepaling tot leeftijdsdiscriminatie zou leiden. De in die bepaling opgenomen begrenzing biedt iedere werknemer, ongeacht leeftijd, onder dezelfde voorwaarden de mogelijkheid om een fiscaal gefacilieerd pensioen op te bouwen, dat ingaat bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar en op dat moment niet meer bedraagt dan 70%-eindloon. Werknemers die al op jonge leeftijd beginnen met pensioenopbouw, maar ook werknemers die weliswaar pas beginnen met pensioenopbouw bij de nog steeds in veel pensioenregelingen gehanteerde toetredingsleeftijd van 25 jaar, maar wel ieder jaar de fiscaal toegestane ruimte voor opbouw maximaal benutten, zullen uiteraard eerder de genoemde grens van 70%-eindloon bereiken dan werknemers die op 25-jarige leeftijd beginnen met pensioenopbouw en daarbij niet de maximale ruimte per dienstjaar volledig benutten. De genoemde grens is derhalve niet gekoppeld aan leeftijd, maar uitsluitend aan de hoogte van het pensioen, dat op enig moment is opgebouwd. Volledigheidshalve wordt opgemerkt, dat de in de huidige tekst van artikel 18a van de Wet op de loonbelasting 1964 opgenomen begrenzing van 100%-eindloon, afgezien van de hoogte van deze grens, dezelfde werking heeft.

De leden van fractie van de PvdA vragen of het tegen de achtergrond van het Pensioenconvenant 1997 geoorloofd is om nu de voorgestelde aanpassing van het fiscale stelsel door te voeren. In 1997 heeft het kabinet zich het recht voorbehouden om de fiscale behandeling van pensioenen

terug te brengen van maximaal 70% eindloon naar maximaal 70% middelloon. Bij de evaluatie van het convenant in 2001 is geconstateerd dat de kwantitatieve afspraken over kostenbeheersing zijn gehaald en dat de voorgestelde maatregelen in de fiscale sfeer geen doorgang behoeften te vinden. De huidige voorstellen gaan nog steeds uit van 70% eindloon; er is geen voorstel om over te stappen op een maximum van 70% middelloon. Wel is in de nieuwe voorstellen de pensioenleeftijd op 65-jarige leeftijd gesteld. Dit is omdat inmiddels duidelijker is dat met het oog op de vergrijzing ouderenparticipatie bevorderd moet worden, wat ook in Europees verband is afgesproken. In dit licht vindt de regering de voorgestelde aanpassingen geoorloofd.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de fiscale hoofdregel (aanspraken belast, uitkeringen belastingvrij) wel kan gelden bij niet-individueel toerekenbare opgebouwde rechten, zoals het geval is bij de VUT-regeling.

Naar mijn mening is het feit dat er sprake is van niet-individueel toerekenbare opgebouwde rechten geen beletsel om de fiscale hoofdregel toe te passen en dus de aanspraken te belasten. Om zowel uitvoeringsproblemen als een te lage heffing te voorkomen, is het daarbij echter wel noodzakelijk om het fiscale genietingsmoment te verschuiven naar het moment waarop deze rechten onherroepelijk vaststaan. Daarom is bij de aanvankelijk in het Belastingplan 2004 opgenomen voorstellen bepaald, dat aanspraken ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding geacht worden niet eerder te zijn genoten dan op het moment direct voorafgaand aan het ingaan van de uitkeringen.

Daarnaast vragen deze leden met betrekking tot de bovengenoemde voorstellen of het met terugwerkende kracht invoeren van een fiscaal regime juridisch houdbaar is. Naar mijn mening is er bij deze voorstellen formeel geen sprake van terugwerkende kracht. Wel zou met betrekking tot de aanvankelijk in het Belastingplan 2004 voorgestelde maatregelen inzake de fiscale behandeling van regelingen voor vervroegde uittreding kunnen worden gesteld, dat er sprake is van terugwerkende kracht in materiële zin. In het Belastingplan 2004 was in het overgangsrecht een uitdrukkelijke wettelijke bepaling opgenomen op grond waarvan bestaande aanspraken op grond van een VUT-regeling kunnen worden belast bij het ingaan van de uitkeringen. Zonder deze bepaling zou voor alle op 31 december 2004 bestaande VUT-aanspraken het huidige regime moeten blijven gelden. Dat wil zeggen dat uitkeringen die hieruit voortvloeien belast zouden moeten zijn en niet de aanspraak ineens bij het ingaan van de uitkering. Dit zou echter in de praktijk niet uitvoerbaar zijn. Het zou in dat geval noodzakelijk zijn om de aanspraken en de uitkeringen te splitsen in een belast deel en een onbelast deel (voor en na 31 december 2004 ontstaan), hetgeen tot grote waarderingsproblemen en administratieve lasten zou leiden. Om die reden is er voor gekozen het voorgestelde overgangsregime zo vorm te geven, dat in het verleden vrijgestelde VUT-aanspraken ineens zouden worden belast op het moment direct voorafgaand aan het ingaan van de uitkeringen. Daar stond tegenover dat de uitkeringen dan volledig – ook voor zover deze voortvloeien uit het deel van de aanspraak dat voor 1 januari 2005 is ontstaan – onbelast zijn. Volledigheidshalve wordt opgemerkt, dat voor situaties waarin de uitkeringen reeds voor 1 januari 2005 zijn ingegaan, het huidige regime zou blijven gelden.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen voorts of het in alle bedrijfstakken zo is dat de VUT-uitkeringen worden betaald uit de lopende premieopbrengsten (omslagfinanciering) en er in het geheel geen fondsvorming heeft plaatsgehad. In antwoord op deze vraag kan ik meedelen, dat mij in ieder geval geen bedrijfstakken bekend zijn, waarin structureel fondsvorming plaatsvindt ten behoeve van het doen van VUT-uitkeringen in een ander jaar dan het jaar waarin de daarvoor bestemde premies worden betaald, behoudens in situaties waarin een begin is gemaakt met de omzetting van een VUT-regeling in een prepensioenregeling. De leden

van de fracties van het CDA en van de VVD vragen hoe het voorstel om de huidige regeling voor aftrekbaarheid van de door de werknemer betaalde VUT-premie te handhaven zich verhoudt tot het voorstel om de fiscale faciëring van VUT-regelingen per 1 januari 2005 af te schaffen. De wijze waarop de betaalde premie wordt vergolden, staat in beginsel los van het laten vervallen van de fiscale faciëring van VUT-regelingen. De fiscale faciëring van VUT-regelingen houdt in dat de omkeerregel wordt toegepast. Op grond van de omkeerregel zijn de aanspraken vrijgesteld en worden de uitkeringen die later uit deze aanspraken voortkomen belast. Het afschaffen van de fiscale faciëring houdt in, dat de aanspraken worden belast en de uitkeringen worden vrijgesteld. De wijze van vergelden van de door de werknemer betaalde premies, staat los van het al dan niet toepassen van de omkeerregel.

De leden van de fractie van de VVD vragen voorts een toelichting op een aantal passages in de memorie van toelichting over de overgang van box 1 naar box 3. Volgens deze leden geldt voor na 1 januari 2005 eventueel nog op te bouwen aanspraken op prepensioenen of overbruggingspensioenen dat ze überhaupt niet fiscaal gefacilieerd zijn en dus meteen in box 3 terecht komen, zodat er in die situatie geen sprake is van overgang van box 1 naar box 3.

Voor zover na 1 januari 2005 nog prepensioenaanspraken worden opgebouwd, zou de waarde van dat deel van de aanspraak bij de in het belastingplan 2004 opgenomen voorstellen belast worden in box 1. Na de heffing in box 1 gaan deze aanspraken over naar box 3 en wordt de waarde van de in totaal opgebouwde aanspraken hier jaarlijks in de vermogensrendementsheffing betrokken. Aanspraken die voor 1 januari 2005 zijn opgebouwd, zouden bij deze voorstellen tot en met de uitkeringsfase in box 1 blijven.

De leden van de fractie van de VVD vragen hoe het voorstel om de VUT-aanspraken in een keer fiscaal te belasten uitpakt voor iemand die op zijn 60ste in een keer zijn belastingverplichtingen tot zijn 65ste jaar heeft voldaan maar die komt te overlijden op zijn 61ste. Zij willen met name weten of de erfgenamen in dat geval aanspraak kunnen maken op de resterende vooruitbetaalde belastingverplichtingen.

Net als op grond van de oorspronkelijke voorstellen overigens bij de fiscale behandeling van prepensioenen het geval zou zijn, zou ook bij VUT het recht op de toekomstige uitkeringen worden belast voordat de uitkeringen ingaan. Hierdoor zou het inderdaad ook bij VUT-aanspraken mogelijk zijn, dat achteraf bezien over een hoger bedrag belasting zou worden betaald dan het bedrag van de feitelijk ontvangen uitkeringen. Bij die voorstellen zouden erfgenamen geen aanspraak kunnen maken op een deel van de over de aanspraak betaalde belasting. Hetzelfde geldt overigens in andere situaties waarin een werknemer een belaste aanspraak geniet.

In antwoord op de vraag van de leden van de fractie van de VVD of een omschrijving kan worden gegeven van het begrip «aanspraak» wordt het volgende opgemerkt. Over de exacte definitie van het begrip aanspraak bestaat in de jurisprudentie en de fiscale literatuur geen overeenstemming. In de fiscale literatuur wordt vaak de volgende omschrijving gehanteerd: van een aanspraak is sprake indien naast de contante beloning een voorziening voor een werknemer wordt getroffen, krachtens welke die werknemer of zijn nabestaanden aanspraken verwerven om op een toekomstig tijdstip al dan niet onder bepaalde voorwaarden in het genot te worden gesteld van een of meer uitkeringen. In het algemeen moet die voorziening zich er voor lenen dat de werkgever de daaruit voortvloeiende aanspraken dekt door daarvoor in eigen beheer een fonds op te bouwen, of daarvoor stortingen te doen bij derden.

De leden van de fractie van de PvdA vragen hoeveel regelingen inmiddels zijn aangepast aan het Witteveenkader en hoeveel regelingen nog moeten worden aangepast. Wij beschikken niet over gegevens in welke mate pensioenregelingen al dan niet zijn aangepast. De indruk bestaat dat veel regelingen nog niet zijn aangepast. Volgens een globale schatting voldoet op dit moment zeker de helft van alle pensioenregelingen nog niet aan het Witteveenkader. De indruk bestaat dat de aanpassing van deze pensioenregelingen bewust is uitgesteld tot het einde van de geboden overgangstermijn om zo lang mogelijk gebruik te kunnen maken van het tot de invoering van het Witteveenkader bestaande regime.

De leden van de fractie van de PvdA vragen verder welk tijdschema volgens de regering realistisch gehanteerd kan worden door werkgevers, werknemers en uitvoerders om de aanvankelijk in het Belastingplan 2004 voorgestelde aanpassingen voor 1-1-2005 doorgevoerd te krijgen.

Naar mijn mening was het voorgestelde tijdschema niet onrealistisch. Wij onderschrijven de stelling van de leden van de fractie van de PvdA dat pensioen een zaak is van lange adem. Anders dan deze leden zien we hierin echter geen reden om niet naar aanleiding van de huidige ontwikkelingen tot aanpassing van het fiscale pensioenstelsel over te gaan. Om het pensioenstelsel ook in de toekomst, op het hoogtepunt van de vergrijzing, te kunnen handhaven is nu een structurele aanpassing nodig om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. Naar het oordeel van de regering kan niet worden gesteld, dat de overheid zich hier een betrouwbare partner toont. Bij veranderende omstandigheden en vooruitzichten moet het mogelijk zijn om op het moment dat dit noodzakelijk is maatregelen te nemen om structurele problemen te voorkomen.

De leden van de fracties van het CDA en van de VVD vragen of het met betrekking tot prepensioen voorgestelde overgangsrecht geen lege huls is. Zij verwijzen hierbij naar de tekst van het tweede lid van het aanvankelijk in het Belastingplan voorgestelde artikel 38d Wet op de loonbelasting 1964 in samenhang met de in het huidige artikel 38a gestelde voorwaarde dat de opbouw van prepensioen in tenminste 10 jaren «onmiddellijk voortgaand aan de ingangsdatum van het prepensioen» moet plaatsvinden. Zoals deze leden aangeven kan aan deze voorwaarde niet meer worden voldaan voor de regelingen die nog in opbouw zijn als na 1 januari 2005 de fiscale faciliteiten zijn geschrapt. Deze leden veronderstellen dat hierdoor (pre)pensioenrechten die reeds waren opgebouwd op het moment dat de fiscale faciëring wordt afgeschaft niet meer kunnen worden ingezet voor het doel waarvoor zij zijn opgebouwd. Op grond van de systematiek van de wet geldt een wijziging van de mogelijkheid om fiscaal gefacilieerd pensioen op te bouwen uitsluitend voor aanspraken die na de inwerkingtreding van die wijziging worden opgebouwd, tenzij nadrukkelijk anders bepaald. Dat betekent dat voor de reeds vóór het moment van inwerkingtreding opgebouwde aanspraken de destijds geldende fiscale behandeling blijft gelden. Anders dan deze leden veronderstellen was het tweede lid van artikel 38d Wet op de loonbelasting 1964, zoals oorspronkelijk voorgesteld in het Belastingplan 2004, derhalve niet nodig om prepensioenrechten die reeds waren opgebouwd op het moment dat de fiscale faciëring wordt afgeschaft nog in te kunnen zetten voor het doel waarvoor zij zijn opgebouwd. De bepaling in het tweede lid van artikel 38d was het gevolg van de omstandigheid dat ook prepensioenregelingen in het algemeen nog grotendeels op omslagbasis worden gefinancierd uit de premies die worden ingehouden op het loon van de werkenden. Om te voorkomen dat lopende prepensioenuitkeringen zouden moeten worden stopgezet en ook geen prepensioenuitkeringen ingevolge reeds opgebouwde aanspraken zouden kunnen worden gedaan, was met het tweede lid van artikel 38d geregeld, dat de premies die betrekking hebben op dergelijke uitkeringen aftrekbaar zouden blijven.

De leden van de fracties van het CDA en van de VVD vragen of voor overbruggingspensioenen een beperktere overgangsregeling geldt dan voor prepensioenen. Zij wijzen hierbij op het verschil in formulering van het aanvankelijk in het Belastingplan opgenomen artikel 38d Wet op de loonbelasting 1964 enerzijds en het daarin eveneens opgenomen artikel 38f Wet op de loonbelasting anderzijds. Op basis van de tekst van het laatstgenoemde artikel veronderstellen zij, dat bestaande overbruggingspensioenrechten na 1 januari 2005 alleen maar kunnen worden ingebracht in een regeling voor ouderdomspensioenen.

Zoals in het antwoord op de vorige vraag is aangegeven, geldt een wijziging van de mogelijkheid om fiscaal gefacilieerd pensioen op te bouwen op grond van de systematiek van de wet uitsluitend voor aanspraken die na de inwerkingtreding van die (wets)wijziging ontstaan, tenzij nadrukkelijk anders bepaald. Dat betekent dat voor die vóór het moment van wijziging ontstane aanspraken de destijds geldende fiscale behandeling blijft gelden. Anders dan deze leden veronderstellen was het tweede lid van artikel 38d derhalve niet nodig om prepensioenrechten die reeds waren opgebouwd op het moment dat de fiscale facilitering wordt afgeschaft nog in te kunnen zetten voor het doel waarvoor zij zijn opgebouwd. Om dezelfde reden was ook geen afzonderlijke bepaling nodig om te bewerkstelligen dat een bestaande aanspraak op overbruggingspensioenen nog kon worden ingezet voor het doel waarvoor deze was opgebouwd. Voor overbruggingspensioenen gold wat dat betreft derhalve geen beperktere overgangsregeling dan voor prepensioenen. Hiermee is ook de vraag van de leden van de fractie van de PvdA met betrekking tot het overgangsrecht voor overbruggingspensioenen beantwoord.

Naar aanleiding van de tekst van het aanvankelijk in het Belastingplan 2004 opgenomen artikel 38c, tweede lid, Wet op de loonbelasting 1964, waarin werd bepaald dat artikel 13b Wet op de loonbelasting 1964 eveneens van toepassing is voor aanspraken op VUT die zijn ontstaan na 1 januari 2005, vragen de leden van de fractie van het CDA en van de VVD hoe dit zich verhoudt tot het feit, dat artikel 18i Wet op de loonbelasting 1964 na die datum is vervallen en er dus geen sprake meer is van fiscaal gefacilieerde opbouw.

In tegenstelling tot het eerste lid van artikel 38c, ziet het tweede lid van artikel 38c niet op regelingen voor vervroegde uittreding als bedoeld in artikel 18i, maar geldt deze bepaling voor alle regelingen voor vervroegde uittreding als bedoeld in het aanvankelijk in het Belastingplan 2004 voorgestelde artikel 13b, derde lid. Op grond van deze bepaling was niet van belang in hoeverre er sprake was van een in het verleden fiscaal gefacilieerde aanspraak.

Administratieve lasten

De leden van de fractie van de VVD vragen hoeveel de administratieve lastendruk toeneemt als gevolg van de extra gegevensverstrekking van werkgever aan werknemer in verband met het vervallen van de omkeerbeleging voor prepensioenen overbruggingspensioenregelingen. De veronderstelling van deze leden dat er sprake zal zijn van extra gegevensverstrekking door de werkgever delen wij niet. Normalerweise vindt er in het kader van de desbetreffende regelingen al informatievoorziening aan de werknemer plaats door de aangewezen pensioen-uitvoerder, bijvoorbeeld over de opgebouwde of toegekende aanspraken. Voor de bepaling van de waarde voor box 3 kan in beginsel bij dergelijke informatie worden aangesloten. Daarmee wordt zoveel mogelijk vermeden dat er extra gegevensverstrekking plaats moet vinden.

Overig

De leden van de fractie vragen of het feitelijk nog steeds mogelijk is bij

Koninklijk Besluit de verlaging van de binnen het Witteveen kader geldende opbouwpercentages op een later tijdstip alsnog door te voeren, nu de vorig jaar doorgevoerde wijzigingen met betrekking tot het opbouwpercentage volgens deze leden in het wetsvoorstel niet werden teruggedraaid. Anders dan deze leden veronderstellen zou het bij Koninklijk Besluit verlagen van de opbouwpercentages niet meer mogelijk zijn bij de aanvankelijk in het Belastingplan 2004 opgenomen voorstellen. Dit was geregeld in het aanvankelijk voorgestelde artikel XXIII van het Belastingplan. Dit artikel is overigens gelet op de samenhang met de overige voorstellen eveneens bij de 2e nota van wijziging uit het Belastingplan 2004 verwijderd.

Wetsvoorstel Levensloopregeling

Inleiding

De leden van de fracties van het CDA en de ChristenUnie vragen naar de rol van de levensloopregeling binnen het Sociaal Akkoord. Eveneens vragen zij naar de eventuele consequenties van het Sociaal Akkoord voor de verdere vormgeving van de levensloopregeling en het verdere verloop van de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Levensloopregeling.

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat het kabinet en de Stichting van de Arbeid nader zullen overleggen over de fiscale behandeling van VUT- en prepensioenregelingen en de levensloopregeling met als inzet het bereiken van overeenstemming voor april 2004 over het per 1 januari 2006 in te voeren stelsel, alsmede eventuele overgangsregelingen. In dit kader is aangegeven dat onder andere de middelen die geraamd zijn voor de levensloopfaciliteit alsmede de middelen voor de reeds bestaande verlofspaarregeling hierbij kunnen worden betrokken.

De leden van de fracties van de PvdA en GroenLinks vragen naar de consequenties voor bestaand beleid indien de levensloopregeling wordt opgeschort. Zij gaan er vanuit dat de bestaande regelingen voor spaarloon, verlofsparen, Finlo en de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof in 2004 blijven bestaan en zien dat graag bevestigd. In dit kader vragen de leden van de fractie van GroenLinks naar de voorgenomen invoering van de financieringsregeling voor langdurig zorgverlof. In de memorie van toelichting van het wetsvoorstel levensloopregeling is aangegeven dat als gevolg van de introductie van de levensloopregeling de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof en de financieringsregeling loopbaanonderbreking verdwijnen en dat de financieringsregeling voor langdurend zorgverlof niet zal worden ingevoerd. Eveneens is in de memorie van toelichting aangegeven dat de verlofspaarregeling op zal gaan in de levensloopregeling. In samenhang met het uitstel van de levensloopregeling zullen in 2004 de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof, de financieringsregeling loopbaanonderbreking en de verlofspaarregeling worden gecontinueerd. De financieringsregeling voor langdurend zorgverlof zal echter niet worden ingevoerd.

Algemeen

De leden van de fractie van de PvdA informeren naar de stand van zaken ten aanzien van het SER-advies inzake de levensloopregeling. Zij vragen naar de achtergrond waarom dit advies niet tot een officiële publicatie is gekomen. Verder vragen deze leden zich af waarom de regering haar nieuwe voorstel niet eerst aan de SER voor advies heeft voorgelegd. Eveneens vragen zij of de regering kan bevestigen dat op 3 juli 2003 tijdens overleg tussen kabinet en sociale partners is afgesproken dat de SER haar taken zou opschorten, in afwachting van een ander voorstel van de regering over de uitwerking van de levensloopregeling.

Bij de adviesaanvraag over het sociaal-economisch beleid 2002–2006 heeft het kabinet de SER gevraagd om een advies over «levensloopbewust beleid». Deze adviesvoorbereiding verkeerde reeds in een vergevorderd stadium toen medio mei 2003 bekend werd dat het regeerakkoord voor het kabinet-Balkenende II onder andere betrekking zou hebben op onderwerpen die in het ontwerpadvies aan de orde waren. Vervolgens is de adviesvoorbereiding in afwachting van het regeerakkoord opgeschort. Tijdens het overleg met sociale partners op 3 juli jl. is afgesproken dat het kabinet de SER een nader voorstel zou doen inzake de uitwerking van de levensloopregeling. Met het oog op het op dat moment gewenste tijdpad gaf het kabinet deze uitwerking in het wetsvoorstel levensloopregeling dat op Prinsjesdag aan de Tweede Kamer is aangeboden. Tijdens het op 14 oktober jl. gehouden Najaarsoverleg tussen kabinet en sociale partners is vervolgens afgesproken dat het kabinet met de Stichting van de Arbeid nader zal overleggen over de fiscale behandeling van VUT- en prepensioenregelingen en de levensloopregeling, met als inzet het bereiken van overeenstemming in het voorjaar van 2004 over een per 1 januari 2006 in te voeren stelsel. Te verwachten is dat het dagelijks bestuur van de SER binnenkort beziet wat dit betekent voor de advieswerkzaamheden van de SER over levensloopbewust beleid.

De leden van de fracties van de VVD en de ChristenUnie vragen de regering aan te geven wat het exacte doel is van de levensloopregeling. In dit kader informeren zij aan de hand van welke ijkpunten de regeling te zijner tijd geëvalueerd zal worden. De achtergrond van de levensloopregeling is het creëren van ruimere mogelijkheden om werk en tijd voor andere doelen te combineren en meer over de levensloop te spreiden. Met de levensloopregeling beoogt de regering een regeling te creëren die voor alle vormen van verlof kan worden benut. De levensloopregeling zal in ieder geval op basis van deze ijkpunten worden geëvalueerd.

De leden van de SP-fractie onderschrijven de noodzaak om te komen tot een brede wettelijke regeling voor verschillende vormen van verlof. Deze leden hebben twijfels of er gekozen moet worden voor een fiscale stimuleringsregeling voor individueel sparen voor verlof. Zij vragen waarom niet gekozen is voor een wettelijke regeling voor (ouderschap)-verlof in het arbeidsrecht.

Op basis van de Wet arbeid en zorg bestaat reeds een wettelijk recht op ouderschapsverlof. De levensloopregeling ziet niet op het recht op verlof, maar op de financiering van het verlof. 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. Om de toegankelijkheid van de levensloopregeling voor alle werknemers te waarborgen is de deelname aan de levensloopregeling vormgegeven als een wettelijk recht. Er ontstaat door de levensloopregeling geen wettelijk recht op het opnemen van verlof. Verlof kan op basis van het wetsvoorstel levensloopregeling alleen met toestemming van de werkgever worden opgenomen, behalve voor die vormen van verlof waarvoor een wettelijk recht bestaat, zoals ouderschapsverlof.

De leden van de fractie van de ChristenUnie ontvangen graag een reactie op de stelling dat de levensloopregeling alleen een aantrekkelijke optie zal zijn voor de mensen met een hoger inkomen. Deze leden vragen welke mogelijkheden werknemers met een inkomen op of rond het sociale minimum hebben om aan de levensloopregeling deel te nemen. Zij vragen verduidelijking van de mogelijkheden aan de hand van cijfervoorbeelden. In vervolg hierop vragen de leden van de fractie van het CDA de regering nader aan te geven waarom deze regeling ook geschikt is voor de lagere inkomensgroepen.

In hoeverre het wetsvoorstel levensloopregeling alleen een aantrekkelijke optie zal zijn voor mensen met een hoger inkomen is mede afhankelijk

van de vraag wat als een substantiële levensloopvoorziening wordt gezien. De regering is van mening dat hiervoor niet is vereist dat jaarlijks het maximum (12% van het bruto jaarloon) qua voorziening wordt opgebouwd. Een werknemer die 6% van zijn bruto jaarloon opbouwt kan al na 4 jaar drie maanden verlof financieren. Hierbij is uitgegaan van een rente van 4% die jaarlijks over het levenslooptegoed wordt ontvangen, een gemiddelde jaarlijkse loonstijging van 2,7% en een gemiddelde carrièreontwikkeling. De inleg leidt ertoe dat hij gedurende de opbouw van het levenslooptegoed het netto beschikbare inkomen jaarlijks met 5% ziet dalen. Indien hij genoeg neemt met 70% van zijn bruto jaarinkomen kan hij, uitgaande van hetzelfde spaarpercentage van 6%, al na 3 jaar 3 maanden verlof financieren. Daarnaast kan het opbouwen van een voorziening ingevolge de levensloopregeling plaatsvinden in tijd. Dit betekent dat ook extra gewerkte uren en ADV-dagen ingezet kunnen worden. Dit biedt ook voor lagere inkomens (extra) mogelijkheden om gebruik te maken van de levensloopregeling, zij het dat dit vooral zal gelden voor degenen die tijd over hebben om op te bouwen.

De leden van de fractie van GroenLinks staan volledig achter het idee van een goed vormgegeven levensloopregeling. Kan de regering aangeven of zij het een goed idee vindt om naast de sociale partners ook deskundigen op dit terrein te betrekken bij een betere vormgeving van de levensloopregeling.

Bij de gedachtevorming over een levensloopregeling in de afgelopen jaren zijn verschillende deskundigen betrokken geweest. De vormgeving van de levensloopregeling zoals neergelegd in het wetsvoorstel levensloopregeling is mede gebaseerd op de diverse rapporten en adviezen van deskundigen op dit terrein. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat het kabinet tezamen met de Stichting van de Arbeid nader overleg zal voeren over de fiscale behandeling van VUT- en prepensioenregelingen en de levensloopregeling met als inzet het bereiken van overeenstemming voor april 2004.

In het licht van de betrokkenheid van rapporten van deskundigen in het voortraject van het wetsvoorstel levensloopregeling en de bovengenoemde afspraak die het kabinet met de sociale partners heeft gemaakt, ziet de regering geen aanleiding om in dit stadium deskundigen te betrekken bij de vormgeving van de levensloopregeling. Het zou bovendien de taakstelling vermindering inhuur externen kunnen bemoeilijken. De leden van de fractie van de VVD merken op dat de regering enerzijds een beleid gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie nastreeft. Anderzijds is de regering voornemens een levensloopregeling te introduceren die de mogelijkheid biedt om gedurende een bepaalde periode uit het arbeidsproces te stappen. Zij vragen de regering in hoeverre deze doelstellingen strijdig zijn met elkaar.

Er bestaat een toenemende behoefte aan mogelijkheden om werk en tijd voor andere doelen te combineren en meer over de levensloop te spreiden. Een individuele levensloopregeling, die naar eigen verlof-behoefte kan worden ingevuld, maakt een evenwicht tussen verschillende taken mogelijk en bevordert dat inkomen op het juiste moment beschikbaar is. Een dergelijke flexibele regeling, die voor alle vormen van verlof kan worden benut, bevordert de mogelijkheden voor werknemers om af en toe tijdelijk uit het arbeidsproces te stappen om vervolgens na deze periode van levensloopverlof de arbeid weer te hervatten. In dit licht is de regering van mening dat de voorgenomen invoering van een levensloopregeling een stimulerende rol vervult in het beleid gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie.

De leden van de fractie van de LPF vragen hoe de behoefte voor een regeling als de levensloopregeling is vastgesteld. Hoeveel werknemers zouden daarvan naar het oordeel van de regering dan gebruik willen maken? De deelname aan de levensloopregeling is geschat op 250 000 werknemers in 2004, oplopend tot circa 500 000 werknemers in 2007. Hierbij is rekening

gehouden met de deelname aan spaarloonregeling en de bepaling dat werknemers niet in hetzelfde kalenderjaar mogen inleggen ten bate van de spaarloon- en de levensloopregeling.

Vervolgens vragen deze leden of omliggende landen – bijvoorbeeld de Scandinavische landen – een soortgelijke regeling als de levensloopregeling hebben. Wanneer deze regelingen bestaan, vragen zij wat zijn de ervaringen aldaar zijn met die soortgelijke regelingen. De leden van de fractie van de SGP vragen zich met betrekking tot vergelijkbare regelingen in andere landen af of er gegevens bekend zijn over de elders geconstateerde vooren nadelen. Tevens vragen zij of die regelingen wettelijk zijn vastgelegd of via bijvoorbeeld collectieve arbeidsovereenkomsten. Recentelijk verscheen het rapport *A new organisation of time over working life* (2003) van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, dat «levensloopbeleid» in Europa inventariseert. Uit dit rapport blijkt, dat in Europa geen met de voorgestelde levensloopregeling vergelijkbare regeling bestaat. Om meer variatie in tijd voor arbeid en tijd voor andere activiteiten mogelijk te maken en een betere spreiding van de arbeidstijd over de levensloop te bevorderen, worden elders in Europa vooralsnog andere opties gebruikt zoals: flexibele werktijdregelingen, prepensioenregelingen, regelingen voor deeltijdwerk, (betaalde) verlofregelingen en tijdspaarregelingen. Een brede, door de overheid ondersteunde financieringsregeling voor verlof voor alle werknemers, zoals de voorgestelde levensloopregeling beoogt te zijn, kent men elders in Europa niet. Wel geven de onderzoekers aan, dat Zweden sinds 1998 een regeling kent voor werknemers in de industrie, die inhoudt dat zij 0.5% van hun loon op een individuele werktijdrekening kunnen zetten, om naar keuze te gebruiken voor hoger loon, extra vakantiedagen of een vervroegd pensioen. Tot nu toe heeft 33% van de spaarders gekozen voor hoger loon, 43% voor extra vakantiedagen en 24% voor vervroegd pensioen. Jonge mensen blijken daarbij een voorkeur te hebben voor hoger loon, vrouwen voor een verminderde arbeidsduur. Of het hierbij gaat om een collectieve arbeidsovereenkomst en zo ja, hoe deze regeling van overheidswege wordt gefaciliteerd, wordt in het rapport niet vermeld.

Fiscale verlofspaarregeling als basis

De leden van de CDA-fractie vragen wat de gevolgen van de omvorming van de verlofspaarregeling naar een levensloopregeling voor de huidige verlofspvaarders zijn. Verder vragen zij of verlofspvaarders moeiteloos kunnen overstappen in de levensloopregeling en op welk moment dit kan, op het moment waarop het wetsvoorstel levensloopregeling in werking treedt of op een later moment. Tevens vragen zij of er een mogelijkheid tot waardeoverdracht komt.

In het wetsvoorstel levensloopregeling is ervoor gekozen de levensloopregeling te baseren op de bestaande verlofspaarregeling. De verlofspaarregeling wordt bij de introductie van de levensloopregeling geïntegreerd in de levensloopregeling. De tegoeden die voor de introductie van de levensloopregeling in het kader van de verlofspaarregeling zijn opgebouwd worden op grond van het overgangsrecht aangemerkt als tegoeden op grond van de levensloopregeling. De bestaande verlofspaarregelingen hoeven hierdoor niet te worden omgezet in levensloopregelingen en waardeoverdracht is niet vereist.

Op grond van de vormgeving van het in het wetsvoorstel opgenomen wettelijke recht kan elke werknemer (dus ook werknemers die op dit moment deelnemen aan de verlofspaarregeling) vanaf het moment van inwerkingtreding van de levensloopregeling deelnemen aan de levensloopregeling. De leden van de CDA-fractie vragen of de overgang van verlofsparen naar levensloop veel administratieve lasten met zich mee brengt. In beginsel zullen hiermee relatief weinig administratieve

lasten gemoeid zijn. De onderhavige regeling bouwt immers voort op de verloopspaarregeling. De verwachting is dan ook dat bestaande gevallen relatief gemakkelijk zullen kunnen instromen. Bovendien is het aantal gebruikers van de verloopspaarregeling nog niet zo hoog.

De leden van de CDA-fractie vragen of uitkering en belasting van verlof bij beëindiging van de dienstbetrekking op dezelfde wijze als bij de huidige verloopspaarregeling het geval is blijven bestaan.

De leden van de VVD-fractie vragen welke werkgever de loonbelasting moet inhouden en bij welke werkgever alsnog ouderdomspensioen kan worden ingekocht bij de afwikkeling van een resterend saldo. Verder vragen de leden van de CDA-fractie of niet opgenomen verlof- en vakantiedagen bij dienstverlating in de levensloopregeling kunnen worden gestort en of de mogelijkheid van tijdsparen blijft bestaan.

In het wetsvoorstel levensloopregeling zijn de mogelijkheden bij beëindiging van de dienstbetrekking gelijk aan die van de verloopspaarregeling. Er zijn, binnen de huidige verloopspaarregeling en binnen de voorgestelde levensloopregeling, drie mogelijkheden wanneer de dienstbetrekking wordt beëindigd:

1. De op de levenslooprekening of levensloopverzekering opgebouwde voorziening gaat mee naar de nieuwe inhoudingsplichtige en de nieuwe werkgever treedt derhalve op als inhoudingsplichtige voor deze opgebouwde voorziening.
2. De opgebouwde voorziening kan worden opgenomen; het tegoed dat wordt opgenomen wordt ineens belast als loon uit vroegere dienstbetrekking.
3. De op de levenslooprekening of levensloopverzekering opgebouwde voorziening gaat niet mee naar de nieuwe inhoudingsplichtige; in dat geval is de oude werkgever inhoudingsplichtige zodra dit tegoed periodiek als loonvervanging wordt uitgekeerd. Deze situatie zal zich bij de levensloopregeling met name voordoen indien er geen nieuwe werkgever voorhanden is.

Het alsnog bij de afwikkeling van een resterend saldo inkopen van ouderdomspensioen kan uitsluitend plaatsvinden bij de inhoudingsplichtige waar de werknemer op dat moment in dienstbetrekking is. Binnen de kaders van de levensloopregeling kan – net als bij de huidige verloopspaarregeling – ook in tijd worden opgebouwd, zolang de maxima niet worden overschreden. De mogelijkheid van het opbouwen van een voorziening in tijd laat onverlet dat het – net als bij de huidige verloopspaarregeling – mogelijk blijft tijd om te zetten in geld en op deze manier een voorziening in geld op te bouwen.

De leden van de CDA-fractie vragen of, indien de mogelijkheid van tijdsparen dient te worden omgezet in een financiële tegenwaarde binnen de levensloopregeling, dit laatste de administratieve lasten zou kunnen beperken.

Een verplichte omzetting in een financiële tegenwaarde zal naar verwachting de administratieve lasten eerder doen stijgen dan dalen, omdat het sparen in geld extra handelingen vraagt ten opzichte van het sparen in tijd. De gespaarde tijd moet immers worden gewaardeerd. Hetzelfde geldt bij het waarderen van de gespaarde tegenwaarde: dan moet de ingezette tijd worden gewaardeerd. Mede met het oog op de praktische uitvoerbaarheid en de flexibiliteit is besloten om de mogelijkheid van tijdsparen te laten bestaan.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of er een plafond wordt gesteld aan de in te leveren vrije tijd. Bij de opbouw in tijd in de voorgestelde levensloopregeling gelden geen andere maxima voor de opbouw dan bij de opbouw in geld.

De leden van de CDA-fractie vragen of het ingevolge de levensloopregeling opgebouwde tegoed buiten de heffing van box 3 blijft.

Het ingevolge de levensloopregeling opgebouwde tegoed behoort niet tot de grondslag voor de box 3 heffing als gevolg van de in de Wet inkom-

stenbelasting 2001 opgenomen rangorderegeling. Tegoeden verlaten pas de loonsfeer nadat zij in box 1 zijn belast. Zolang dit nog niet gebeurd is, is heffing in box 3 niet aan de orde. Hiervoor hoeft geen nieuwe wettelijke bepaling te worden opgenomen.

Met betrekking tot de uitvoering vragen de banken en de verzekeraars uitdrukkelijk om een jaarlijkse reñseignering in plaats van verplichte tussentijdse opgaven. Hoe is dat nu precies geregeld, zo vragen de leden van de CDA-fractie.

Met betrekking tot de reñseignering in het voorliggende wetsvoorstel kan worden opgemerkt dat niet beoogd wordt om reñseignering van de desbetreffende saldi te laten plaatsvinden. Het heffingsbelang over de gespaarde tegoeden en tijd blijft voorsnog beperkt tot de sfeer van de loonbelasting, en bereikt niet de sfeer van box 3 van de inkomstenbelasting. Derhalve is er geen noodzaak om deze saldi in de reñseignering op basis van artikel 10.8 Wet inkomstenbelasting 2001 te betrekken.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of ook werknemers met een fictieve dienstbetrekking mogen deelnemen aan de levensloopregeling. Alle personen die onder artikel 1 Wet op de loonbelasting 1964 vallen, kunnen gebruik maken van de voorgestelde levensloopregeling. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of de mogelijkheid bestaat dat een werknemer pas aan het einde van het jaar besluit om met terugwerkende kracht over dat jaar in te leggen. Evenals bij de verlofspaarregeling is het binnen de voorgestelde levensloopregeling mogelijk om aan het einde van het kalenderjaar over het hele jaar in te leggen.

Deelname aan de levensloopregeling

De leden van de CDA-fractie vragen een toelichting op de rechtsfiguur van «wettelijk recht». Deze leden vragen tevens of een wettelijk recht vereist is wanneer de levensloopregeling in de inkomstenbelasting zou worden opgenomen.

Bij de huidige verlofspaarregeling kan niet iedere werknemer deelnemen. Deelname is alleen mogelijk indien de werkgever daartoe een regeling heeft getroffen die open staat voor ten minste driekwart van de werknemers. De figuur van het wettelijk recht op deelname strekt ertoe de werknemer een recht op deelname te bieden dat niet afhankelijk is van de bereidheid van de werkgever om ter zake in een regeling te voorzien. Een recht op verlof wordt hiermee niet gecreëerd.

In het wetsvoorstel is de levensloopregeling alleen in de loonbelasting opgenomen. Als een levensloopregeling in de inkomstenbelasting zou worden opgenomen kan iedere inkomstenbelastingplichtige gebruik maken van de levensloopregeling. Voor deelname aan de regeling is in dat geval geen medewerking van de werkgever nodig. Een wettelijk recht op deelname zou in dat geval niet langer vereist zijn om de mogelijkheid op deelname te garanderen. Het opnemen van een levensloopregeling in de inkomstenbelasting zou betekenen dat de doelgroep van de levensloopregeling veel breder wordt dan de huidige doelgroep (werknemers). Bovendien kunnen (uitvoerings)problemen worden voorzien; in situaties waarin er geen werkgever is, is controle op oneigenlijk gebruik of misbruik van de regeling vrijwel onmogelijk.

De leden van de fractie van de SGP merken op dat de regering enerzijds heeft gekozen voor een wettelijk recht op deelname aan de levensloopregeling en er anderzijds geen recht op opname van verlof bestaat. Zij vragen of de conclusie gewettigd is dat het in de praktijk erg moeilijk zal zijn om gebruik te maken van dit wettelijke recht. In dit kader vragen zij hoe werkgeversorganisaties, met name MKB, hier tegenaan kijken.

De achterliggende gedachte van het wettelijke recht op deelname aan de levensloopregeling is het bieden van dezelfde mogelijkheden voor alle werknemers. Op basis van het wettelijke recht kan iedere werknemer deelnemen aan de levensloopregeling. Werknemers zijn voor het deel-

nemen aan de levensloopregeling, in tegenstelling tot bij de verlofspaarregeling, niet meer afhankelijk van de mogelijkheden die hun werkgever biedt. Op basis van de levensloopregeling ontstaat geen wettelijk recht op opname van verlof. De regering vindt het daadwerkelijk opnemen van verlof een aangelegenheid tussen werkgever en werknemer, behalve voor die vormen van verlof waarvoor nu al een wettelijk recht bestaat. De regering is van mening dat het wettelijke recht op deelname aan de levensloopregeling tegemoet komt aan de bezwaren van de huidige verlofspaarregeling. MKB-Nederland is geen voorstander van een levensloopregeling. MKB-Nederland stelt dat een uitbreiding van cao-afspraken op dit punt overbodig is. De meeste cao's kennen volgens MKB-Nederland al voldoende voorwaarden die tegemoet komen aan de wens van werknemers om arbeidstijd en privé-tijd te combineren. De leden van de fractie van de PvdA vragen of de regering wil aangeven voor welke vormen van verlof de levensloopregeling bedoeld is en wie men daarbij voor ogen heeft.

De levensloopregeling kan worden gebruikt voor alle vormen van verlof, zoals: zorgverlof, sabbatical, palliatief verlof, ouderschapsverlof, educatief verlof. De regeling is bedoeld voor iedere werknemer die behoefte heeft aan meer mogelijkheden om werk en tijd voor andere doelen te combineren.

De constatering van de leden van de fracties van het CDA, de PvdA, de VVD, de SP en de ChristenUnie, dat alleen werknemers kunnen deelnemen aan de levensloopregeling zoals voorgesteld, is juist.

De leden van de ChristenUnie vragen waarom de rekening geopend wordt bij een spaar- (of verzekerings)instelling van de keuze van de werknemer. Zij vragen met name of het afsluiten van collectieve contracten door de werkgever niet ook voor de werknemer voordelen zou kunnen opleveren. Bij de keuze voor een spaarinstelling bestaat er een natuurlijke belangen-tegenstelling tussen werkgever en werknemer. Voor de werkgever biedt het voordelen om alle contracten bij een instelling onder te brengen, wellicht zelfs met voordelen voor werknemers. Voor werknemers biedt het echter ook voordelen om hun levensloopregeling bij een instelling onder te kunnen brengen die niet afhankelijk is van de werkgever. Zo kan een werknemer optimaal gebruik maken van zijn keuzevrijheid. Naar verwachting zal de levensloopregeling niet een uniform product worden zoals de spaarloonregeling. Hij kan op zoek naar een product dat het beste aan zijn wensen voldoet. Daarnaast is het voor een werknemer ook makkelijker om van werkgever te wisselen hetgeen de arbeidsmobiliteit ten goede komt. De kans op waardeverlies en administratieve knelpunten doen zich op deze wijze niet voor. Gegeven het feit dat de levensloopregeling een financieel product is dat net als een pensioen langdurig loopt is ervoor gekozen de voordelen voor de werknemer veroorzaakt door het onderbrengen bij een instelling van zijn keuze te laten prevaleren. De voorgestelde regeling sluit niet uit dat werkgevers gunstigere contracten in de wacht slepen ten behoeve van hun werknemers. Alleen een eventuele verplichte deelname beperkt de keuzevrijheid. Als die collectieve contracten echt zoveel gunstiger zijn dan wat op de vrije markt beschikbaar is, zullen werknemers daarvoor uit zichzelf kunnen kiezen.

Doorwerking naar de werknemersverzekeringen

De leden van de CDA-fractie vragen of van een werkgever gevegd kan worden de oude rechten te doen herleven na afloop van een verlofperiode van bijvoorbeeld 2 jaar. Verder vragen zij of de vrijstelling van de verzekeringsplicht voor werknemersverzekeringen een zelfstandig opnemen van verlof niet extra risicovol maakt voor de werknemer en of er geen problemen ontstaan wanneer slechts in deeltijd verlof opgenomen wordt. Ook vragen deze leden hoezeer de premiegrondslag door de levensloopregeling wordt aangetast.

De werknemer heeft op basis van het wetsvoorstel levensloopregeling geen wettelijk recht om 2 jaar verlof op te nemen, maar kán dit overeenkomen met zijn werkgever. De werkgever heeft daarbij zijn eigen verantwoordelijkheid. Aan het einde van de verlofperiode gelden weer de normale afspraken uit de arbeidsovereenkomst en ontstaat ook bij ziekte weer een recht op loondoorbetaling of op ZW-uitkering. Dit werkt niet anders bij deeltijdverlof. Tijdens deeltijdverlof blijft de betrokkene wel verzekerd voor de sociale verzekeringen voor de uren waarop wordt gewerkt. Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt het dagloon gebaseerd op de verdiensten in deeltijd, zolang het deeltijdverlof duurt. Direct na afloop van het (deeltijd)verlof wordt het dagloon gebaseerd op de volledige dienstbetrekking van de werknemer. Bij werkloosheid komt automatisch een einde aan het verlof en wordt het dagloon onmiddellijk gebaseerd op de omvang van de volledige dienstbetrekking van de werknemer. Er ontstaan dus geen problemen bij deeltijdverlof. De omvang van de aantasting van de premiegrondslag is afhankelijk van de omvang van de inleg in de levensloopregeling (volgens het huidige voorstel maximaal 12% van het loon). Wanneer het loon hoger is dan het maximum premie-loon zal de aantasting van de premiegrondslag minder groot, of zelfs nihil zijn.

De leden van de CDA-fractie vragen vervolgens in hoeverre het mogelijk en/of noodzakelijk blijft om gedurende het levensloopverlof in de eigen voortzetting van de pensioenopbouw te voorzien.

Het antwoord op de vraag in hoeverre het mogelijk blijft om pensioen gedurende het levensloopverlof op te bouwen, zal afhangen van de afspraken die hierover op bedrijfstak- of ondernemingsniveau zijn gemaakt. Uit een onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit 2000 bleek dat voor de meeste werknemers geldt dat er ofwel in het pensioenreglement, ofwel in de CAO, de mogelijkheid bestaat tot voortzetting van pensioenopbouw ten tijde van verlof (Kamerstukken II, 1999–2000, 26 447, nr. 35). De noodzaak tot voortgezette pensioenopbouw zal geheel afhankelijk zijn van de persoonlijke omstandigheden en wensen.

De leden van de PvdA-fractie vragen of het klopt dat de werknemer die ziek wordt tijdens de verlofperiode onmiddellijk na afloop van het verlof recht heeft op ZW-uitkering of loondoorbetaling door de werkgever. Ook vragen zij hoe deze situatie uitpakt als het om zorgverlof gaat.

Net als bij de huidige verlofspaarregeling ontstaat in dit geval tijdens het verlof geen, maar onmiddellijk na afloop van het verlof wel recht op ZW-uitkering of op loondoorbetaling door de werkgever. Dit geldt voor onbetaald verlof met welk doel dan ook.

De leden van de PvdA-fractie en de leden van de ChristenUnie vragen of het toepassen van de omkeerregel op de premies werknemersverzekeringen een verlagend effect heeft op de hoogte van een eventuele toekomstige uitkering van een werknemersverzekering. De leden van de PvdA-fractie vragen om bedragen van welke orde van grootte het hier gaat en de PvdA-fractie en de ChristenUnie vragen hoe de regering werknemers gaat voorlichten over deze effecten, zodat zij zich hier voldoende rekenschap van kunnen geven. De leden van de SP-fractie hebben bezwaren tegen het vrijstellen van de levenslooptuitkeringen voor premieheffing aangezien zij verwachten dat burgers zich – zoals volgens hen nu al gebeurt met de spaarloonregeling – niet realiseren dat de consequentie van het sparen is dat bij ziekte of arbeidsongeschiktheid een lagere uitkering het gevolg is. Zij vragen tevens of het juist is dat door het opnemen van verlof het ook moeilijker wordt om de referte-eis voor de WW te halen.

Het toepassen van de omkeerregel zal doorgaans een verlagend effect hebben op de hoogte van een toekomstige uitkering van een werknemersverzekering. De inleg in de levensloopregeling telt namelijk niet mee voor de premiegrondslag en de uitkeringsgrondslag. De omvang van de

aantasting van de uitkeringsgrondslag is afhankelijk van de omvang van de inleg in de levensloopregeling tijdens de dagloonreferteperiode (volgens het huidige voorstel is de inleg maximaal 12% van het loon). Wanneer het loon hoger is dan het maximum premieloon zal de aantasting van de premiegrondslag minder groot, of zelfs nihil zijn. Werknemers zullen in de toekomst geïnformeerd worden over hun verzekeringspositie via de zogenoemde verzekeringsberichten. In de toelichting bij het wetsvoorstel Walvis wordt dit voornemen aangekondigd. De conceptwetsvoorstellen Wet financiering sociale verzekeringen en Invoeringswet Wet financiering sociale verzekeringen regelen de introductie van het verzekeringsbericht. Op dit verzekeringsbericht staat onder andere wat het verzekerde loon van de werknemer is, zodat de werknemer weet wat hij kan verwachten bij een eventuele uitkeringssituatie. De specifieke voorlichting over de levensloopregeling zal te zijner tijd worden gezien. Indien er geen arbeid is verricht in verband met onbetaald verlof, telt de verlofperiode (tot maximaal 78 weken) niet mee voor de referentie-eis in de WW. Hierdoor wordt het dus niet moeilijker om de referentie-eis in de WW te halen. Dit is overigens geen wijziging ten opzichte van de huidige verlofspaarregeling.

De leden van de VVD-fractie vragen naar aanleiding van de toelichting op de maatregelen in de sfeer van de premieheffing werknemersverzekeringen of er voor de heffing van de loonbelasting in alle gevallen sprake is van een inhoudingsplichtige. De leden van de VVD-fractie vragen de regering in te gaan op de vragen van VNO-NCW met betrekking tot de inhoudingsplicht.

VNO-NCW vraagt of er voor de loonheffing in alle gevallen een of meer inhoudingsplichtigen zijn. De inhoudingsplichtige voor de loonbelasting zal normaliter de werkgever zijn waarbij de werknemer in dienstbetrekking is op het moment dat hij verlof neemt en daarbij gebruik maakt van de ingevolge de levensloopregeling opgebouwde voorziening. Het is echter ook mogelijk dat de inhoudingsplichtige een vorige werkgever is, waarbij de werknemer in dienstbetrekking was toen de voorziening werd opgebouwd, terwijl deze voorziening niet is overgedragen aan de nieuwe werkgever. Wanneer in uitzonderingsgevallen (zoals bijvoorbeeld faillissement van de werkgever) geen werkgever meer aanwezig is, wordt conform de regelgeving bij de verlofspaarregeling de instelling, zoals bedoeld in de levensloopregeling (bank of verzekeraar), als inhoudingsplichtige aangemerkt.

Spaarpercentage 12%

De leden van de CDA-fractie vragen of het mogelijk is om in een tijdelijke periode van werkloosheid verder te kunnen opbouwen binnen de levensloopregeling.

Het doel van de verlofspaarregeling (de regeling waar de voorgestelde levensloopregeling op is gebaseerd) is het, tijdens een werkzame periode, opbouwen van een voorziening die gebruikt kan worden tijdens een periode van verlof. Het opbouwen van een voorziening ingevolge de voorgestelde levensloopregeling gebeurt door inhouding op het loon. Hierbij is niet uitdrukkelijk vereist dat het gaat om loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Theoretisch is het op grond van de regelgeving bij de verlofspaarregeling derhalve mogelijk om tijdens een periode van werkloosheid door te gaan met het opbouwen van een voorziening ingevolge de levensloopregeling.

De leden van de SP-fractie vragen of de jaarlijkse inleg aan het begin of aan het eind van het kalenderjaar wordt getoetst.

Per kalenderjaar kunnen binnen de levensloopregeling niet meer aanspraken opgebouwd worden dan 12% van het loon van dat jaar. Dit kan worden vormgegeven door maandelijks een bepaald percentage of absoluut bedrag van het loon in te houden dat op grond van de

levensloopregeling wordt opgebouwd. Aangezien het loon van een bepaald jaar aan het eind van het kalenderjaar bekend is, wordt op dat moment getoetst of niet meer dan 12% is opgebouwd. Het toetsingsmoment van het maximum van anderhalf jaar aan totale opbouw wordt hieronder toegelicht.

De leden van de CDA-fractie en de VVD-fractie vragen welk loonbegrip gehanteerd wordt bij de levensloopregeling.

Zoals de leden van de CDA-fractie veronderstellen wordt bij de levensloopregeling hetzelfde loonbegrip gehanteerd als bij de verloopspaarregeling. Het bij de verloopspaarregeling gehanteerde loonbegrip is het loon dat ingevolge artikel 10 van de Wet op de loonbelasting 1964 zou zijn genoten indien geen uitstel van het genietingsmoment zou hebben plaatsgevonden.

Maximale opbouw naar anderhalf jaar

De leden van de CDA-fractie vragen of gekozen is voor anderhalf jaar als maximum omdat rechten in de sociale zekerheid niet langer worden gerespecteerd.

In de Wet onbetaald verlof en sociale verzekeringen wordt voor verlof dat niet langer duurt dan 18 maanden geregeld dat het normale, vóór de verlofperiode geldende, arbeidspatroon van de verloopganger uitgangspunt blijft voor de vaststelling van een recht op uitkering. Binnen de voorgestelde levensloopregeling is de maximale opbouw eveneens gesteld op anderhalf jaar. Dit laat onverlet dat met gebruik van de ingevolge de levensloopregeling opgebouwde voorziening voor een langere periode verlof kan worden genomen, wanneer genoeg wordt genomen met loonvervanging die lager is dan het laatstgenoten loon (bijvoorbeeld 70%). Hierbij ontstaat overigens wel een slechtere positie voor de sociale verzekeringen.

De leden van de CDA-fractie vragen tevens of opbouw tot het maximum weer mogelijk is wanneer op enig moment de maximale opbouw bereikt is en een werknemer het opgebouwde verlof vervolgens deels gebruikt. Het te goed op de levenslooprekening of levensloopverzekering is hervulbaar. Wanneer een deel van het te goed is gebruikt kan opnieuw worden opgebouwd, zolang het absolute maximum van anderhalf jaar aan verlof-financiering niet wordt overschreden door de opbouw in het kalenderjaar. De leden van de fractie van het CDA vragen de regering aan te geven of in de levensloopregeling belemmeringen bestaan ten aanzien van keuze voor de volgende verlofdoelen: zorgverlof, ouderschapsverlof, een periode sabbatical, opfrisverlof, vroegpensioen, deeltijd of start onderneming.

De levensloopregeling kan worden benut als financiering voor alle vormen van verlof. In de levensloopregeling op basis van het nu voorliggende wetsvoorstel levensloopregeling bestaan in beginsel geen belemmeringen voor zorgverlof, ouderschapsverlof, een periode sabbatical, opfrisverlof en verlof ten behoeve van de start van een onderneming. Ten aanzien van de opname voorafgaand aan pensionering kan de voorziening ingevolge de levensloopregeling in de twee jaar voorafgaand aan de ingang van het ouderdomspensioen worden gebruikt voor deeltijd-pensioen, als is voldaan aan de voorwaarde dat in die periode nog arbeid in dienstbetrekking wordt verricht met een duur van ten minste 50% van de normale arbeidsduur gedurende de daaraan voorafgaande periode. De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen wat wordt verstaan onder «een periode van extra verlof». Deze leden vragen of het geld kan worden opgenomen als een rechthebbende een nieuwe parttime baan aanvaardt, terwijl de opbouw eveneens tijdens een parttime dienstbetrekking heeft plaatsgevonden.

Een periode van extra verlof kan bestaan uit elke vorm van verlof. In deze periode van verlof kan gebruik worden gemaakt van de ingevolge de

levensloopregeling opgebouwde voorziening, voorzover in totaal niet meer genoten wordt dan het laatstgenoten loon. Bij het aanvaarden van een parttime baan zal geen sprake zijn van verlof. Tijdens deze parttime baan kan wel verlof worden opgenomen, waarbij de voorziening ingevolge de levensloopregeling kan worden aangewend.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen in hoeverre de beoogde levensloopregeling in strijd is met demotie van oudere werknemers. Met de introductie van de levensloopregeling wordt een regeling gecreëerd die voor alle vormen van verlof kan worden benut. Zoals hierna wordt toegelicht vormt het gebruik van de levensloopregeling geen belemmering voor demotie van oudere werknemers.

De leden van de PvdA-fractie vragen wat het toetsingsmoment is voor de anderhalf jaar, het begin of het einde van het kalenderjaar. Verder wordt door de leden van de CDA-fractie en door de leden van de fractie van de Christen Unie gevraagd welke gevolgen een inkomensafname door bijvoorbeeld demotie of deeltijdwerk voor de maximale opbouw heeft.

De ingevolge de voorgestelde levensloopregeling opgebouwde voorziening mag aan het einde van het kalenderjaar niet een periode van anderhalf jaar aan verloffinanciering te boven gaan, voor zover dit het gevolg is van de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken. Het maximum van anderhalf jaar aan verloffinanciering wordt gerelateerd aan het loon van het kalenderjaar. Gevolg van deze systematiek is dat door demotie of een periode van deeltijdwerk die in een volgend kalenderjaar plaatsvindt de voorziening op dat moment het maximum van anderhalf jaar aan verloffinanciering als gevolg van de daarmee gepaard gaande verlaging van het loon alsnog kan overschrijden. Dit heeft slechts tot gevolg dat in dat kalenderjaar niet meer opgebouwd kan worden ingevolge de levensloopregeling, aangezien het maximum van anderhalf jaar aan extra verlof niet mag worden overschreden, voor zover dit het gevolg is van opbouw in het kalenderjaar. De bestaande voorziening hoeft derhalve niet te worden aangepast bij demotie of deeltijdwerk.

De leden van de fracties van de ChristenUnie en de SP vragen wie dient te toetsen of de maximale opbouw is bereikt.

De ingevolge de voorgestelde levensloopregeling maximaal op te bouwen voorziening is gelijk aan een periode van verloffinanciering van anderhalf jaar. Dit maximum mag niet overschreden worden door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken. De toetsing van het maximum behoort tot de verantwoordelijkheid van de werkgever. Deze is gehouden om zorg te dragen voor juiste toepassing van de levensloopregeling in de vorm van juiste inhouding en het in acht nemen van de procedurele vereisten. De Belastingdienst zal in het kader van het reguliere toezicht, bijvoorbeeld in de vorm van boekenonderzoek, controleren of de inhoudingsplichtige zich hieraan houdt.

Levensloopverzekering

De leden van de fractie van het CDA en de ChristenUnie vragen waarom pensioenfondsen de levensloopregeling niet mogen aanbieden.

Aangezien pensioenfondsen hun bestaansrecht ontleen aan het feit dat zij collectieve en op basis van solidariteit vormgegeven regelingen uitvoeren, is het niet wenselijk dat zij ook op individuele leest geschoeide regelingen als de levensloopregeling (die overigens ook niet het karakter van een pensioenregeling hebben) zouden gaan uitvoeren. Verder staat ook de EU-Richtlijn betreffende de werkzaamheden van en toezicht op instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening niet toe dat pensioenfondsen levensloopregelingen uitvoeren.

De leden van de CDA-fractie vragen of het mogelijk is om andere kapitaalsvormende rekeningen of verzekeringen eenmalig in de levensloopregeling te storten.

In het wetsvoorstel levensloopregeling zijn geen andere mogelijkheden

opgenomen voor stortingen in de levensloopregeling, dan de mogelijkheden om een voorziening in tijd of geld op te bouwen volgens de normale voorwaarden van de levensloopregeling.

Opname voorafgaand aan pensionering

De leden van de CDA-fractie vragen of het mogelijk is om 50% van de arbeidsduur te verminderen en vervolgens met gebruikmaking van een andere (al dan niet fiscale) regeling (een deel van) de overige arbeidsduur te verminderen.

Deze leden doelen waarschijnlijk op de in het wetsvoorstel levensloopregeling opgenomen eis dat in de twee jaar voorafgaand aan het ingaan van het ouderdomspensioen ten minste voor 50% moet worden doorgevoerd om gebruik te kunnen maken van de levensloopvoorziening. Gelet op deze eis, is het in deze periode derhalve binnen de levensloopregeling niet mogelijk om voor meer dan 50% verlof de ingevolge de levensloopregeling opgebouwde voorziening te gebruiken, terwijl niet daarnaast tenminste voor 50% wordt gewerkt. Volledig stoppen met werken en/of vermindering van de arbeidsduur met meer dan 50% in de twee jaar voorafgaand aan het ingaan van het ouderdomspensioen waarbij (deels) gebruik wordt gemaakt van de ingevolge de levensloopregeling opgebouwde voorziening is derhalve niet toegestaan binnen de levensloopregeling.

De leden van de PvdA-fractie vragen of het klopt dat iemand van 63 jaar verlof kan opnemen via de levensloopregeling, maar vervolgens op zijn 64e weer verplicht is te gaan werken, ook als hij voldoende gespaard zou hebben om in principe met verlof te gaan.

Wanneer de persoon in het door deze leden genoemde voorbeeld bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar met ouderdomspensioen gaat, houdt de hierboven beschreven 50%-eis in dat de ingevolge de levensloopregeling opgebouwde voorziening vanaf het bereiken van de leeftijd van 63 jaar alleen gebruikt kan worden wanneer nog voor 50% van de in de voorafgaande periode gebruikelijke arbeidsduur wordt gewerkt. Als deze persoon tot het bereiken van de leeftijd van 63 jaar voltijds heeft gewerkt moet vanaf het bereiken van de 63-jarige leeftijd steeds minimaal 50% van dat voltijdsdienstverband gewerkt worden om in de periode tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd met gebruikmaking van de levensloopvoorziening verlof te kunnen financieren.

Introductie tijdelijke heffingskorting ouderschapsverlof

De leden van de CDA-fractie vragen een reactie op de situatie dat werknemers met een nog niet aangesproken wettelijk recht op ouderschapsverlof zich voor de keuze gesteld zouden zien dit verlof of voor 31 december 2007 op te nemen of, in tegenstelling tot de bij hen levende verwachting, zelf te sparen voor dit verlof wanneer zij dit na genoemde datum op willen nemen.

In de ingediende versie van het wetsvoorstel levensloopregeling is een ouderschapsverlofkorting opgenomen voor werknemers die gebruikmaken van hun wettelijk recht op ouderschapsverlof in de eerste vier jaar waarin de levensloopregeling bestaat. Deze tijdelijke heffingskorting laat onverlet dat werknemers in principe geacht worden zelf een voorziening voor loonvervangingsopbouw op te bouwen die gebruikt kan worden tijdens een periode van (ouderschaps)verlof. Werknemers die hierbij gebruik zouden willen maken van de levensloopregeling kunnen de eerste vier jaar waarin deze regeling bestaat echter nog geen voldoende voorziening opbouwen om voldoende loonvervangingsopbouw te hebben en worden daarom ondersteund door de ouderschapsverlofkorting.

De leden van de fractie van het CDA vragen of de regering heeft overwogen om de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof af te

schaffen per 1-1-2008 in plaats van per 1-1-2004 zodat er geen heffingskorting gegeven hoeft te worden voor het opnemen van ouderschapsverlof met gebruik van de levensloopregeling.

De regering kan bevestigen dat zij overwogen heeft om de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof tot 1-1-2008 te continueren. Uit oogpunt van verruiming van de individuele verantwoordelijkheid van werknemers en als gevolg hiervan een verschuiving van verantwoordelijkheid van werkgever naar werknemer heeft de regering voorgesteld de op de werkgever gerichte afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof bij de invoering van de levensloopregeling af te schaffen. De tijdelijke ouderschapsverlofkorting is, in tegenstelling tot de op de werkgever gerichte afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof, gericht op de werknemer.

De leden van de CDA-fractie vragen of het huidige voorstel als gevolg van de introductie van de tijdelijke ouderschapsverlofkorting niet meer administratieve lasten oplevert.

De beoogde tijdelijke heffingskorting is een regeling die loopt via het systeem van de voorlopige teruggaaf in de inkomstenbelasting. Dit betekent dat de werknemer zelf de heffingskorting moet aanvragen. De werkgever heeft geen rol meer bij het uitbetalen van de heffingskorting. Zoals in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel levensloopregeling is aangegeven nemen de administratieve lasten bij werkgevers hierdoor structureel af met circa € 0,5 mln.

De leden van de fractie van het CDA vragen in het kader van de introductie van de levensloopregeling waarom de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof en de financieringsregeling loopbaanonderbreking worden afgeschaft en de financieringsregeling voor langdurig zorgverlof niet wordt ingevoerd.

Met de introductie van de levensloopregeling wordt een regeling gecreëerd die voor de financiering van alle vormen van verlof kan worden benut. De ingevolge de levensloopregeling opgebouwde voorziening kan ook worden gebruikt als loonvervanging voor een periode van ouderschapsverlof, langdurend zorgverlof en andere vormen van loopbaanonderbreking. De regering is van mening dat met de introductie van de levensloopregeling de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof, de financieringsregeling loopbaanonderbreking en de voorgenomen financieringsregeling voor langdurend zorgverlof overbodig worden. Vanuit dit perspectief heeft de regering voorgesteld de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof en de financieringsregeling loopbaanonderbreking af te schaffen en de financieringsregeling voor langdurig zorgverlof niet in te voeren.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of het klopt dat om in aanmerking te komen voor de ouderschapsverlofkorting, deelname aan een levensloopregeling verplicht is.

Om in aanmerking te komen voor de ouderschapsverlofkorting moet de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar inderdaad enerzijds gebruik maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof en anderzijds deelnemen aan de levensloopregeling. Deze laatste eis houdt in dat de werknemer in dat kalenderjaar een storting moet doen op grond van de levensloopregeling. De hoogte van de storting is in dit kader niet van belang.

De leden van de fractie van de SP vragen of uiteengezet kan worden welk deel van de werknemers in de overheidssector recht heeft op betaald ouderschapsverlof.

Minstens 75% van de werknemers werkzaam in overheidssectoren valt onder een loondoorbetalingsregeling tijdens ouderschapsverlof op basis van CAO-afspraken en afspraken op decentraal niveau. Ook vragen deze leden naar een indicatie van de gevolgen hiervoor als gevolg van de invoering van de levensloopregeling. Ruim voor de introductie van de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof in 2001 kende de

overheidssector (centrale en decentrale) afspraken over loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof. Er zijn op dit moment geen indicaties dat deze afspraken niet zullen worden bestendigd zodra de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof zou komen te vervallen als gevolg van de invoering van de levensloopregeling.

Relatie met spaarloon

De leden van de fractie van het CDA vragen of de regering nog voornemens is om een maximum te stellen aan het aantal maal dat men mag wisselen tussen opbouwen in de spaarloonregeling en de levensloopregeling. Zij vragen of dit niet leidt tot een onevenredige lastenverzwaring voor de fiscus en de uitvoeringsinstellingen.

De regering heeft geen voornemen om een maximum te stellen aan het aantal maal dat men mag wisselen tussen opbouwen in de spaarloonregeling en de levensloopregeling. Dit leidt niet tot een onevenredige lastenverzwaring. Juist het stellen van een maximum aan het aantal maal dat men mag wisselen zal ten opzichte van het nu voorliggende wetsvoorstel tot een lastenverzwaring leiden. Onder het nu voorliggende wetsvoorstel hoeft slechts jaarlijks getoetst te worden, terwijl in de situatie van een maximum aantal wisselingen bij iedere wisseling het aantal maal dat in totaal gewisseld is, moet worden nagegaan.

De leden van de CDA-fractie vragen naar het bieden van de mogelijkheid om spaarloonregelingen (eenmalig) te deblokkeren om het gespaarde te storten in de levensloopregeling.

In het wetsvoorstel levensloopregeling is geen deblokkeringsmogelijkheid van spaarloon opgenomen ten behoeve van stortingen in de levensloopregeling. Het deblokkeren van spaarloon ten behoeve van stortingen ingevolge de levensloopregeling zou overigens tot gevolg hebben dat tegoeden waarover ingevolge de spaarloonregeling geen belasting geheven zou worden alsnog belast zouden worden bij opname van de levensloopregeling. Dit zou voor de belastingplichtige onvoordelig zijn. Overigens bestaat binnen de spaarloonregeling al een deblokkeringsmogelijkheid voor het financieren van onbetaald verlof.

De leden van de PvdA-fractie, ChristenUnie fractie en CDA-fractie vragen of een werknemer bij meerdere werkgevers kan participeren in de levensloopregeling. De leden van de CDA-fractie vragen hoe de controle hierop is geregeld.

Ingevolge de voorgestelde levensloopregeling kan een deel van het loon (maximaal 12%) worden opgebouwd. Bij personen die in één kalenderjaar bij verschillende werkgevers in dienst zijn, kan bij elke werkgever 12% van het loon uit die dienstbetrekking worden opgebouwd. Hiermee wordt bereikt dat deze personen hetzelfde behandeld worden als personen die datzelfde loon bij één werkgever verdienen. Per werkgever hoeft slechts gecontroleerd te worden dat niet meer dan 12% van het loon bij die werkgever in dat jaar wordt opgebouwd ingevolge de levensloopregeling.

De leden van de fractie van de VVD vragen wat een nieuwe baas moet doen met mensen die van baan wisselen en die bij hun vorige werkgever vakantie gespaard hebben. In dit kader vragen zij of de nieuwe baas geacht wordt dit vakantiestuwmeer over te nemen. Mogen werkgevers bij een sollicitatie vragen of de nieuwe werknemer een vakantiestuwmeer meebrengt.

Een werknemer die van baan verandert, heeft recht op uitbetaling van zijn resterende vakantiedagen door zijn oude werkgever. Bij zijn nieuwe werkgever kan hij dan onbetaalde vakantiedagen claimen over de dagen die al aan hem zijn uitbetaald door de vorige werkgever. Het is echter ook mogelijk om bij schriftelijke overeenkomst met de nieuwe werkgever van deze aanspraak op onbetaalde vakantiedagen af te zien en deze te ruilen voor een andere afspraak zoals een cursus, met dien verstande dat de werk-

nemer tenminste recht houdt op het wettelijke minimum aan vakantie-dagen per jaar.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of binnen de levensloopregeling ook in tijd gespaard kan worden. Tevens vragen zij waarin de nieuwe faciliteit zich onderscheidt ten opzichte van bestaande faciliteiten op dit punt. De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre de mogelijkheid van tijd voor tijd sparen in overeenstemming is met de voorwaarde dat de levensloopregeling strikt individueel is en niet aan dienstbetrekking gebonden.

De mogelijkheden om binnen de levensloopregeling een voorziening in tijd op te bouwen zijn gelijk aan de mogelijkheden om binnen de verloopspaarregeling een voorziening in tijd op te bouwen. De mogelijkheid van tijd voor tijd sparen past binnen de individuele levensloopregeling. Een voorziening in tijd is niet goed overdraagbaar bij het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking. Op een dergelijk moment zou de voorziening echter kunnen worden omgezet in een voorziening in geld.

Een werknemer moet jaarlijks een keuze maken tussen storten in de spaarloonregeling of opbouwen binnen de levensloopregeling. De leden van de fractie van de VVD en de PvdA vragen zich af wat de gevolgen van deze jaarlijkse keuze zijn voor de administratieve lasten van de werkgever. De werkgever zal de keuze van de werknemer moeten registreren en verwerken in de salarisadministratie. Tevens zal de werkgever moeten toetsen of niet op grond van beide regelingen wordt opgebouwd in het kalenderjaar. De toetsing en registratie van de gemaakte keuze is in beginsel jaarlijks een eenmalige gecombineerde activiteit, waaruit de verwerking in de salarisadministratie voortvloeit. Uitgaande van een structureel gebruik van de levensloopregeling door circa 500 000 werknemers zullen de administratieve lasten die zijn gemoeid met registratie en toetsing circa € 1,5 mln bedragen.

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen of de gevolgen van deelname aan de levensloopregeling voor de pensioenopbouw hetzelfde zijn als bij deelname aan de spaarloonregeling.

Bij de bepaling van de pensioengrondslag mag zowel de inleg in het kader van een levensloopregeling als de inleg in het kader van de spaarloonregeling buiten beschouwing worden gelaten. Hierdoor zijn de gevolgen inderdaad hetzelfde.

EU-aspecten

De leden van de fractie van de VVD vragen of het recht op vrij verkeer van diensten binnen de EG toestaat dat spaarinstellingen en verzekeraars uit een andere lidstaat alleen een levensloopproduct kunnen aanbieden wanneer zij de desbetreffende verplichting tot hun binnenlandse ondernemingsvermogen rekenen.

In het wetsvoorstel wordt onderkend dat het in strijd met het EG-recht zou zijn als spaarinstellingen en verzekeraars uit andere lidstaten niet in de gelegenheid zouden worden gesteld ook levensloopproducten aan te bieden. In het voorgestelde artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964 is daartoe de bepaling opgenomen dat onder bij ministeriële regeling te stellen voorwaarden kan worden afgeweken van de voorwaarde dat de verplichting ingevolge de levensloopregeling moet worden gerekend tot het binnenlands ondernemingsvermogen. Natuurlijk dienen ook deze voorwaarden in overeenstemming te zijn met het Europese recht; door deze in een ministeriële regeling uit te werken zal het mogelijk zijn om op relatief eenvoudige wijze hierbij rekening te houden met de ontwikkelingen in het Europese recht, in het bijzonder de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

De leden van de fractie van PvdA hebben enkele vragen gesteld over de budgettaire effecten. Uit een overzicht van het budgettaire effect van de belasting- en premie maatregelen in de recent verschenen Miljoenennota (pag. 131) leiden deze leden af dat in 2004 een levensloopregeling van per saldo € 100 mln tot stand komt. Klopt het dat de levensloopregeling gefinancierd wordt uit de budgettaire middelen van de huidige verloopspaarregeling, en daarboven een bedrag van € 100 mln, terwijl tegelijkertijd de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof en de financieringsregeling loopbaanonderbreking wordt afgeschaft, zodat per saldo in 2004 € 75 mln extra wordt geïnvesteerd?

In de onderstaande tabel zijn de per saldo optredende budgettaire effecten van het wetsvoorstel levensloopregeling in beeld gebracht. Zoals in het wetsvoorstel is aangegeven zou de bestaande verloopspaarregeling vanaf 1 januari 2004 opgaan in de levensloopregeling. Rij 1 in de tabel laat het verloop zien van het budgettaire belang van de bestaande verloopspaarregeling indien deze regeling in ongewijzigde vorm zou voortbestaan. Volgens de huidige begrotingssystematiek brengt dit geen additionele (autonome) budgettaire kosten met zich mee. Rij 2 geeft vervolgens de toename van het budgettaire belang als gevolg van het invoeren van de voorgestelde levensloopregeling.

In het wetsvoorstel levensloopregeling is eveneens het laten vervallen van de afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof (met inachtneming van overgangsrecht) en de financieringsregeling loopbaanonderbreking (finlo) opgenomen. Per saldo is hiermee een budgettaire opbrengst van € 26 mln gemoeid in 2004 (rij 4 in de tabel). De leden van de fractie van de PvdA hebben dus in zoverre gelijk dat het per saldo optredende budgettaire effect van het wetsvoorstel levensloopregeling in 2004 circa € 75 mln bedraagt (rij 5 in de tabel). Dit is tevens het budgettaire belang in 2004 van het aanhouden van het wetsvoorstel. De eigenlijke kosten van het invoeren van de voorgestelde levensloopregeling liggen hoger. Deze bedragen € 100 mln in 2004, oplopend tot € 200 mln in 2006 en € 195 mln in 2007. Voor de goede orde zij opgemerkt dat in het Sociaal Akkoord een opschorting van de invoering van de levensloopregeling is voorzien tot 2006.

Meerjarige budgettaire effecten Wetsvoorstel levensloop in constante prijzen 2003

	2004	2005	2006	2007
1. Budgettair belang huidige verloopspaarregeling	- 125	- 165	- 160	- 155
2. Budgettaire effecten invoeren levensloopregeling	- 100	- 180	- 200	- 195
wv invoeren levensloop(spaar)regeling	- 40	- 110	- 130	-125
wv invoeren ouderschapsverlofkorting	- 60	- 70	- 70	- 70
3. Totaal budgettair belang levensloopregeling (1+2)	-225	-345	-360	-350
4. Budgettaire effecten overige maatregelen uit het wetsvoorstel	26	68	68	68
wv afschaffen afdrachtvermindering betaald ouderschapsverlof	26	68	68	68
wv overgangsregeling financieringsregeling loopbaanonderbreking	- 0,4	0	0	0
5. Totale budgettaire effecten wetsvoorstel (2+4)	- 74	- 112	- 132	- 127

Tevens vragen deze leden of de regering kan beargumenteren op grond waarvan de budgettaire effecten zijn uitgesplitst naar spaarregeling en ouderschapsverlofkorting. Zal, gezien het tijdelijke karakter van de nieuwe ouderschapsverlofkorting, ook de reservering van € 70 mln na 2007 komen te vervallen, zo vragen deze leden.

De voorgestelde ouderschapsverlofkorting betreft inderdaad een tijdelijke fiscale tegemoetkoming, 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 ouderschapsverlof op te bouwen.

De leden van de fracties van CDA, PvdA, VVD en SP vragen of het kabinet kan aangegeven wat zij verwacht aan gebruik van de levensloopregeling. Wat gaat het kabinet doen als blijkt dat de voorgestelde levensloopregeling leidt tot meer belastingderving dan verwacht, zo vragen deze leden.

De deelname aan de levensloopregeling is geschat op 250 000 werknemers in 2004, oplopend tot circa 500 000 werknemers in 2007.

Uitvoeringskosten Belastingdienst

De leden van de fractie van het CDA willen graag weten welke uitvoeringskosten er zouden optreden indien de regeling opgenomen wordt in de inkomstenbelasting.

Deze vraag is op voorhand lastig te beantwoorden. Dit hangt namelijk mede samen met de precieze vormgeving van de regeling in de inkomstenbelasting en de omvang van de verwachte groep van gebruikers. De thans voorgestelde regeling is immers niet één-op-één inpasbaar in de inkomstenbelasting. Derhalve zou voor een goed oordeel eerst meer helderheid moeten bestaan over de vormgeving van een levensloopregeling in de inkomstenbelasting.

Administratieve lasten

De leden van de CDA-fractie vragen hoeveel de administratieve lasten bedragen met betrekking tot de controle door de werkgever of de werknemer slechts deelneemt aan spaarloon of levensloop. In dit kader informeren de leden van de PvdA-fractie in hoeverre deze controle eenvoudig en met beperkte administratieve lasten te doen is, onder andere in geval van meerdere werkgevers.

Zoals hiervoor is aangegeven vindt de registratie en toetsing op de keuze naar verwachting op één gecombineerd moment plaats. Het is dan ook niet mogelijk om de administratieve lasten van de controle op de keuze tussen levensloop en spaarloon separaat te berekenen. Naar verwachting zal de registratie tevens duidelijkheid scheppen over de keuze, zodat de noodzaak van controle erop marginaal zal zijn. De toetsing op de keuze met betrekking tot de deelname aan spaarloon of levensloopregeling vindt – uitgaande van de in het huidige wetsvoorstel opgenomen bepalingen – overigens conform de systematiek van de loonbelasting per dienstverband plaats. In dat geval hoeft een werkgever derhalve geen rekening te houden met de situatie bij andere werkgevers. Gelet op de achterliggende gedachte van deze anticumulatiebepaling ligt het echter voor de hand om in lagere regelgeving te bepalen dat in iedere levensloopregeling de voorwaarde moet worden opgenomen dat in het kalenderjaar niet eveneens gespaard wordt ingevolge de spaarloonregeling.

De leden van de CDA-fractie vragen of de regering het commentaar van VNO-NCW kent over de enorme toename van administratieve lasten bij de invoering, uitvoering en controle op de levensloopregeling. Zij vragen wat de reactie van de regering hierop is en of de regering bij haar standpunt dat de toename van administratieve lasten «beperkt» blijft tot € 4 mln. De leden van de fractie van de PvdA willen graag meer informatie over de administratieve lasten die de levensloopregeling met zich meebrengt. Graag willen zij weten hoe het bedrag van € 4 mln aan administratieve lasten samenhangt met de bestaande verloopspaarregeling, daar de regering spreekt van meerkosten. Verder vragen zij wat de administratieve lasten zijn van de verloopspaarregeling. Ook de leden van de LPF-fractie vragen wat de totale administratieve lasten zijn van de levensloopregeling

voor het bedrijfsleven en de overheid. De leden van de Christenunie vragen naar een onderbouwing van de verwachte structurele stijging van de administratieve lasten met € 4 mln.

Het commentaar van VNO-NCW is de regering bekend. De regering is zich ervan bewust dat het onderhavige wetsvoorstel leidt tot een administratieve lastenverzwaring. De regering is echter van mening dat de onderhavige administratieve lastenverzwaring onvermijdelijk is, gelet op het beoogde doel van de levensloopregeling en de handhaafbaarheid van de regeling.

Met betrekking tot de vraag naar de kosten van de verlofspaarregeling kan worden opgemerkt dat de extra structurele administratieve lasten van de verlofspaarregeling bij de introductie in 2001 zijn berekend op circa € 7 mln. Bij de berekeningen voor de levensloopregeling is er vanuit gegaan dat deze kosten onderdeel zullen vormen van de structurele administratieve lasten van de levensloopregeling. De genoemde € 4 mln bedragen de meerkosten ten opzichte van deze reeds in aanmerking genomen administratieve lasten. In totaal zullen de administratieve lasten van de levensloopregeling dus structureel € 11 mln bedragen. De genoemde € 4 mln extra administratieve lasten hangt onder andere samen met de toename van het verwachte gebruik van de regeling door werkgevers en werknemers, de registratie van de keuze van de werknemer en de intensivering van de werkzaamheden als gevolg van het meer algemene karakter van de levensloopregeling. Met betrekking tot de uitvoeringskosten aan de zijde van de overheid is in de memorie van toelichting opgemerkt dat deze in de structurele situatie circa € 0,5 bedragen; dit zijn de meerkosten ten opzichte van de uitvoeringskosten van de verlofspaarregeling.

Tezamen genomen bedragen de uitvoeringskosten circa € 1,5 mln.

De leden van de fractie van de VVD vragen of de werkgever, om het risico van naheffing te beperken, bij ieder verzoek dient te controleren of de betreffende levensloopregeling van de werknemer wel aan de wettelijke eisen voldoet.

De werkgever is gehouden zich ervan te vergewissen of de inhoud van een contract van een financiële instelling of verzekeraar voldoet aan de eisen van de levensloopregeling, alvorens hij tot correcte toepassing van de regeling in de sfeer van de salarisadministratie overgaat. De werkgever kan dit doen door kennis te nemen van het standaardcontract van de desbetreffende specifieke financiële instelling of verzekeraar. De werkgever zal daarnaast bij een verzoek om opname van de levenslooprekening uit eigen beweging al toetsen op de vraag of het opnemen van verlof mogelijk is. Naar verwachting zal dit de werkgever dan ook relatief weinig administratieve lasten opleveren.

De leden van de VVD-fractie vragen of de werkgever het risico van naheffing loopt wanneer loon wordt ingehouden ingevolge de levensloopregeling terwijl in hetzelfde kalenderjaar eveneens is gespaard ingevolge de spaarloonregeling. De leden van de fractie van de Christen Unie vragen eveneens hoe de anti-cumulatiebepaling tussen spaarloon en levensloop werkt bij een overgang naar een andere werkgever of als de werknemer meer dan één werkgever heeft.

Uitgaande van de in het huidige wetsvoorstel opgenomen bepalingen zou de anti-cumulatiebepaling conform de systematiek van de loonbelasting in beginsel per dienstverband moeten plaatsvinden. Gelet op de achterliggende gedachte van deze anticumulatiebepaling ligt het echter voor de hand om in lagere regelgeving te bepalen dat in iedere levensloopregeling de voorwaarde moet worden opgenomen dat in het kalenderjaar niet eveneens gespaard wordt ingevolge de spaarloonregeling. Zodra de inhoudingsplichtige constateert dat in strijd met deze voorwaarde in een kalenderjaar zowel wordt deelgenomen aan de spaarloonregeling als een voorziening in het kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling wordt opgebouwd, moet hij alsnog loonbelasting inhouden over de in dat jaar opgebouwde voorziening. Als hij dat niet doet, kan een naheffingsaanslag

worden opgelegd. De inhoudingsplichtige kan het nageheven bedrag vervolgens verhalen op de werknemer. Ook wanneer de werknemer meerdere werkgevers heeft, mag per kalenderjaar geen cumulatie van spaarloon en levensloop plaatsvinden. Als in een bepaald jaar eerst bij de ene werkgever gebruik is gemaakt van de spaarloonregeling en vervolgens bij de andere werkgever van de levensloopregeling, ligt het voor de hand in dat geval in ieder geval bij de tweede dienstbetrekking loonbelasting te heffen.

De leden van de VVD-fractie vragen of zich problemen voordoen wanneer het verlof voortijdig moet worden beëindigd.

Wanneer verlof voortijdig moet worden beëindigd, is het van belang dat werkgever en werknemer een nieuwe verklaring opstellen waarin zij gezamenlijk verklaren dat het verlof is beëindigd. Tevens moet de instelling stoppen met het overmaken van de voorziening naar de inhoudingsplichtige.

De leden van de VVD-fractie vragen in hoeverre de schatting van de administratieve lastenverzwaring voor werkgevers in de memorie van toelichting realistisch is.

De berekeningen van de administratieve lasten zijn gebaseerd op het standaardkostenmodel loonheffing. Door de regering wordt voor wat betreft de berekeningen van administratieve lasten het standaardkostenmodel steeds als uitgangspunt genomen.

De leden van de fractie van de LPF vragen of de administratieve lasten van de levensloopregeling extra worden gecompenseerd met betrekking tot de doelstelling tot vermindering van de administratieve lasten en of deze worden meegeteld met de aanstaande nulmeting van het huidige niveau van de administratieve lasten. De beoogde datum van inwerking-treding van het onderhavige wetsvoorstel ligt na 31 december 2002, hetgeen de peildatum is voor het administratieve lastenniveau ten opzichte waarvan de administratieve lasten in deze kabinetsperiode dienen te worden teruggebracht. Dat wil zeggen dat de administratieve lasten die het wetsvoorstel met zich meebrengt op het moment van invoering bij het totale administratieve lastenniveau dienen te worden opgeteld. Aangezien in het kabinet een netto-reductie van administratieve lasten is overeengekomen, zal deze verzwaring moeten worden gecompenseerd binnen de nog vast te stellen taakstelling voor administratieve lasten voor het departement dat als eerste ondertekenaar van het wetsvoorstel optreedt, in het onderhavige geval het Ministerie van Financiën. Hieruit blijkt maar weer dat het Ministerie van Financiën er alles aan doet om 't het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar de zin te maken.

Uitvoering en implementatie van de levensloopregeling

De leden van de fractie van het CDA vragen hoe lang werkgevers nodig hebben om de levensloopregeling in te voeren. In het verlengde hiervan vragen deze leden hoe lang verzekeraars en banken nodig hebben voordat zij deze producten aan kunnen bieden. De regering verwacht dat werkgevers enkele maanden nodig hebben om de levensloopregeling aan hun werknemers aan te bieden. Ten aanzien van banken en verzekeraars is de verwachting dat zij ruim een half jaar nodig zullen hebben om de levensloprekening of levensloopverzekering aan te bieden. De leden van de fractie van de PvdA vragen naar de stand van zaken ten aanzien van de voorbereiding en de uitvoering van de levensloopregeling. Zodra de definitieve vormgeving en de datum van inwerkingtreding bekend zijn zullen de voorbereidingen voor de uitvoering van de levensloopregeling worden getroffen.

De leden van het CDA en de ChristenUnie vragen aan welk land het heffingsrecht over de uitkering uit de levensloopregeling toekomt bij emigratie en op welke wijze hierin wordt voorzien door belastingverdragen.

Een uitkering uit de levensloopregeling zal in beginsel worden aangemerkt als inkomsten uit dienstbetrekking welke in verdragen ter voorkoming van dubbele belasting voor heffing worden toegewezen aan de werkstaat. Het heffingsrecht over deze inkomsten zal daarom ook bij vertrek naar het buitenland aan Nederland blijven toekomen. Daar doet niet aan af dat de dienstbetrekking bij definitief vertrek eventueel is opgezegd en de voormalige werkgever die de uitkering verstrekt nog slechts optreedt als inhoudingsplichtige. Dit wordt ook bevestigd door de huidige jurisprudentie, die slechts voorziet in een andere behandeling voor uitkeringen welke voorzien in overbrugging tot aan het pensioen. Of van dit laatste sprake is zal sterk afhankelijk zijn van de definitieve vormgeving van de levensloopregeling en van de feiten en omstandigheden van het geval. Als er dubbele belasting zou ontstaan doordat de woonstaat ook van mening is dat haar het heffingsrecht toekomt op grond van een andere bepaling in een verdrag (pensioen), dan bestaat er de mogelijkheid van een overlegprocedure. Daarbij kan naar een algemene oplossing worden gezocht, ofwel naar een specifieke oplossing voor individuele situaties.

De leden van de fractie van het CDA vragen wat de rechten en plichten van buitenlandse banken en verzekeringsmaatschappijen zijn indien zij levensloopproducten gaan aanbieden. Deze rechten en verplichtingen zullen te zijner tijd worden vastgesteld in een ministeriële regeling.

De leden van de fractie van de Christenunie vragen op welke wijze wordt gegarandeerd dat de aanslag wordt ingevorderd als een tegoed wordt overgeschreven naar een buitenlandse betaalrekening. Zij vragen tevens of in die situatie de financiële instelling als inhoudingsplichtige wordt aangemerkt.

Bij de levensloopregeling zal, evenals dat is gedaan bij verlofsparen, in de uitvoeringsregeling worden bepaald dat de levenslooptrekening kan worden gedeblokkeerd door overmaking van het geld naar de inhoudingsplichtige (dit is de werkgever of voormalige werkgever) ter betaling van loon tijdens de verlofperiode. Als overmaking naar de inhoudingsplichtige in uitzonderingsgevallen niet mogelijk is, zal de spaarinstelling het geld overmaken naar de werknemer. In dat geval wordt de instelling als inhoudingsplichtige aangemerkt. Op de betaling van de verschuldigde belasting zijn de bestaande wettelijke bepalingen voor de inhoudingsplichtige van toepassing.

Artikelsgewijze Toelichting

De leden van de fractie van de ChristenUnie vragen hoe artikel 13a, tweede lid, Wet op de loonbelasting 1964 zich verhoudt tot het voorgestelde artikel 19g, eerste lid, onderdeel b, Wet op de loonbelasting. In het tweede lid van artikel 13a Wet op de loonbelasting 1964 wordt bepaald dat maximaal 10% van het loon dat op een ongebruikelijk tijdstip kan worden genoten, maar dat bij de toets of dit maximum wordt overschreden rekening moet worden gehouden met het bedrag dat in dat jaar is ingelegd in de verlofspaarregeling. In de voorgestelde levensloopregeling wordt het opbouwpercentage van 10% verhoogd naar 12%. Dit heeft geen gevolgen voor de toepassing van artikel 13a Wet op de loonbelasting 1964.

De Staatssecretaris van Financiën,
J. G. Wijn