



Loonheffingen. Pensioenen: opbouw, eigen beheer en overgangsrecht. Stamrechten

8 september 2008

Nr. CPP2008/1727M

Belastingdienst/Centrum voor proces- en productontwikkeling, Sector brieven & beleidsbesluiten

De Staatssecretaris van Financiën heeft het volgende besloten.

Dit besluit is een actualisering en samenvoeging van eerdere beleidsbesluiten over pensioenopbouw, in het bijzonder over dienstjaren en pensioengevend loon, over pensioenopbouw bij eigen beheer, en over overgangsrecht voor prepensioenen en overbruggingspensioenen. Ook bevat het besluit een actualisering en samenvoeging van enkele beleidsbesluiten over loonstamrechten. Het besluit bevat op een aantal punten nieuw beleid en verduidelijkingen en voorziet daarnaast in de intrekking van enige besluiten.

1. Inleiding

In dit besluit zet ik in de eerste plaats en voor een deel vooruitlopend op een wijziging van het UBLB het (deels) goedkeurende beleid inzake de begrippen dienstjaren (diensttijd) en pensioengevend loon uiteen. Deze begrippen zijn van belang voor de fiscaal toegestane opbouw van pensioen. Onderdeel 2 betreft de dienstjaren en diensttijd, onderdeel 3 het pensioengevend loon, terwijl onderdeel 4 ingaat op het pensioengevend loon bij de toepassing van de zogenoemde cafetarieregelingen.

In onderdeel 5 geef ik de kaders aan voor de vaststelling van de pensioenbijdragen en de verdeling daarvan over werkgever en werknemer bij eigen beheer.

Onderdeel 6 is van belang voor prepensioenen en overbruggingspensioenen waarop het overgangsrecht van artikel 38d respectievelijk 38f van de Wet LB van toepassing is. Dit onderdeel bevat een drietal goedkeuringen.

Onderdeel 7 bevat ten slotte een goedkeuring op het gebied van loonstamrechten.

Voorgaande besluiten

Onderdeel 2 is een actualisering en samenvoeging van het besluit van 9 augustus 2001, nr. RTB2001/2390M, en het besluit van 22 april 2004, nr. CPP2003/2794M (onderdelen 3, 5 en 7) over dienstjaren en diensttijd. In dit onderdeel is vooruitlopend op een wijziging van het UBLB een goedkeuring met betrekking tot perioden van verlof opgenomen (onderdeel 2.2).

De onderdelen 3 en 4 zijn een actualisering en samenvoeging van de besluiten van 22 februari 2002, nr. CPP2001/3047M, van 27 augustus 2003, nr. CPP2003/233M, van 10 februari 2004, nr. CPP2003/1610M (onderdeel 2) en de kennisgeving van 9 maart 2004, nr. DGB2004/1265M (Stcrt. 2004/45) over pensioengevend loon. In onderdeel 3 is duidelijker dan voorheen vastgelegd dat het fiscale loon uitgangspunt is voor het pensioengevend loon. Dit heeft als consequentie dat ook andere eindheffingsbestanddelen dan spaarloon voortaan in beginsel tot het pensioengevend loon behoren (onderdeel 3.2.5). In onderdeel 3.7 is bevestigd dat in verlofperioden pensioenopbouw mogelijk is over 100% van het voordien (of direct na het verlof) genoten loon. Daarnaast bevat onderdeel 3 enkele verduidelijkingen van het pensioengevend loon bij demotie, deeltijd, en arbeidsongeschiktheid. Onderdeel 4 betreft het pensioengevend loon bij de toepassing van de zogenoemde cafetarieregelingen en bevat in onderdeel 4.3 een uitbreiding van de goedkeuring om bij ruil van loonbestanddelen een verlaging van het pensioengevend loon achterwege te laten.

Onderdeel 5 betreft een actualisering en samenvoeging van de besluiten van 1 april 2003, CPP2002/2980M en van 12 januari 2005, CPP2004/2422M over pensioenopbouw in eigen beheer.

Onderdeel 6 is een actualisering van de onderdelen 3, 4 en 13 van het besluit van 8 juli 2004, CPP2004/244M inzake overgangsrecht voor prepensioenen en overbruggingspensioenen.

Onderdeel 7 betreft een actualisering en samenvoeging van de besluiten van 21 december 2000, CPP2000/3040M en van 27 november 2002, CPP2002/896M over loonstamrechten.



Dit besluit voorziet tevens in de intrekking van de volgende besluiten:

- 29 augustus 2003, CPP2003/530M inzake vragen en antwoorden hoofdstuk IIB en 38a van de Wet LB, deel 1;
- 10 februari 2004, CPP2003/1610M inzake vragen en antwoorden hoofdstuk IIB en 38a van de Wet LB, deel 2;
- 22 april 2004, CPP2003/2794M inzake vragen en antwoorden hoofdstuk IIB en 38a van de Wet LB, deel 3;
- 8 juli 2004, CPP2004/244M inzake vragen en antwoorden hoofdstuk IIB en 38a van de Wet LB, deel 4.

Voor zover de inhoud van de ingetrokken besluiten niet in het onderhavige besluit is overgenomen, betreffen deze besluiten rechtstreekse wetstoepassing. Voor zover die onderdelen nog van belang zijn, komen zij in geactualiseerde vorm te staan op de voorlichtingssite www.belastingdienstpensioensite.nl (op termijn te raadplegen via www.belastingdienst.nl).

Ook trek ik het besluit in van 2 juli 1999, DB99/1896M inzake AOW-inbouw nabestaandenpensioen en wezenpensioen. Dat besluit heeft zijn belang verloren.

1.1. Gebruikte begrippen en afkortingen

Artikel 18e (oud) van de Wet LB	artikel 18e van de Wet LB zoals dit artikel luidde op 31 december 2004
Artikel 38a (oud) van de Wet LB	artikel 38a van de Wet LB zoals dit artikel luidde op 31 december 2004
AOW	Algemene ouderdomswet
AWR	Algemene wet inzake rijksbelastingen
dga	directeur-groootaandeelhouder
loon	loon in de zin van hoofdstuk II van de Wet LB
loonheffing	loonbelasting/premie volksverzekeringen
loonheffingen	loonheffing, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet
partijen	bij een pensioenregeling betrokken werkgever(s), werknemer(s) en pensioenverzekeraar(s)
(pre)pensioendatum	de in een (pre)pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van het prepensioen of het ouderdomspensioen
salaris	het privaatrechtelijk of publiekrechtelijk overeengekomen salaris
UBLB	Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965
VUT	vervroegde uittreding
werkgever	inhoudingsplichtige voor de loonheffingen
Wet IB 2001	Wet inkomstenbelasting 2001
Wet LB	Wet op de loonbelasting 1964

2. Dienstjaren en diensttijd

2.1. Inleiding

Onderdeel 2 betreft de verduidelijking van de begrippen 'dienstjaren' en 'diensttijd', genoemd in artikel 10a van het UBLB, en de toepassing van deze begrippen in bepaalde gevallen, zoals bij verlof en bij partnerpensioenen op risicobasis. Dienstjaren en diensttijd zijn van belang voor de jaarlijkse opbouw van de pensioenaanspraken, voor de inkoop van oude jaren en voor de AOW-inbouw. Er is geen wettelijk onderscheid tussen de begrippen dienstjaren en diensttijd. Deze begrippen hebben dezelfde betekenis.

Perioden die in beginsel als diensttijd meetellen, moeten op grond van artikel 19 van de Wet LB toch (gedeeltelijk) buiten beschouwing blijven als het loon in die periode nihil of anderszins aanzienlijk lager dan gebruikelijk is. Dit geldt ook indien naderhand een fictief loon als bedoeld in artikel 12a van de Wet LB in aanmerking wordt genomen. Artikel 19 geldt met name in die situaties waarin de werknemer in staat is zijn eigen loon te bepalen, zoals bij de dga het geval is.

2.2. Perioden van verlof

Perioden van verlof tellen mee als diensttijd zolang de dienstbetrekking voortduurt. Dit vloeit voort uit artikel 10a, eerste lid, onderdeel a, van het UBLB. Daarbij is de aard van het verlof (zoals ouderschapsverlof of sabbatsverlof) niet van belang. Wel dient men – net als bij andere diensttijd – uiteraard rekening te houden met een eventuele deeltijdfactor.

Ook perioden van verlof moeten – gelet op de in onderdeel 2.1 genoemde hoofdregel – op grond van artikel 19 van de Wet LB echter (gedeeltelijk) buiten beschouwing blijven als het loon in die periode nihil of anderszins aanzienlijk lager dan gebruikelijk is. Vooruitlopend op een wijziging van het uitvoeringsbesluit keur ik echter het volgende goed.



Goedkeuring

Ik keur goed dat met betrekking tot perioden van geheel of gedeeltelijk onbetaald verlof de toepassing van artikel 19 van de Wet LB achterwege blijft voor zover in de desbetreffende perioden geen cumulatie plaatsvindt met pensioenopbouw in een pensioenregeling bij een eventuele nieuwe werkgever, de vorming van een oudedagsreserve als bedoeld in artikel 3.67 van de Wet IB 2001 of deelname aan een beroepspensioenregeling. De werkgever zal hiervan via een verklaring van de werknemer op de hoogte moeten blijven.

In onderdeel 3.7 komt aan de orde welk pensioengevend loon men over de verlofperiode in aanmerking kan nemen.

2.3. VUT- en prepensioenjaren volgend op uitkeringen na onvrijwillig ontslag

Volgens de letterlijke tekst van artikel 10a, eerste lid, onderdelen d en e, van het UBLB, tellen VUT- of prepensioenjaren ingevolge een regeling als bedoeld in artikel 38c, respectievelijk 38d van de Wet, alleen mee als dienstjaren als zij direct volgen op de periode van de actieve dienstbetrekking (de periode van artikel 10a, eerste lid, onderdelen a en b, van het UBLB). Strikt genomen zijn de onderdelen d en e dus niet van toepassing als de (ex)werknemer in aansluiting op het einde van de actieve dienstbetrekking door onvrijwillig ontslag eerst inkomensvervangende loongerelateerde uitkeringen ontvangt als bedoeld in artikel 10a, eerste lid, onderdeel c, van het UBLB. Het is evenwel in overeenstemming met de strekking van artikel 10a van het UBLB om de onderdelen d en e ook van toepassing te achten als de VUT- of prepensioenperiode aansluit op een dergelijke uitkeringsperiode. Hierom keur ik met toepassing van artikel 63 van de AWR (hardheidsclausule) het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur goed dat VUT- of prepensioenjaren ingevolge een regeling als bedoeld in artikel 38c, respectievelijk 38d van de Wet LB, die volgen op de hiervoor bedoelde uitkeringsperiode, meetellen als pensioengevende diensttijd onder de voorwaarde dat de VUT- of prepensioenjaren aansluiten op de periode waarin de (ex)werknemer de inkomensvervangende loongerelateerde uitkeringen ontvangt.

Ik wijs erop dat de goedkeuring alleen effectief is als in de pensioenregeling staat dat de perioden waarin de (ex)werknemer de loongerelateerde uitkeringen ontvangt, meetellen als dienstjaren voor de bepaling van de hoogte van de aanspraak op ouderdomspensioen.

2.4. Dienstjaren bij hernieuwde opbouw van pensioen na eerder prijsgeven

De situatie kan zich voordoen dat een werknemer zijn opgebouwde pensioenrechten (al dan niet belast) heeft prijsgegeven. In dat geval is het niet mogelijk later opnieuw dezelfde pensioenrechten op te bouwen of in te kopen over de dienstjaren waarop deze prijsgegeven rechten betrekking hadden. Het is in strijd met de strekking van hoofdstuk IIB van de Wet LB om fiscaal tweemaal de opbouw van eenzelfde pensioenrecht over dezelfde dienstjaren en hetzelfde pensioengevend loon vrij te stellen. Hierbij is niet van belang of de sanctie van artikel 19b, eerste lid, letter c, van de Wet LB, bij het prijsgeven is toegepast.

Het voorgaande geldt niet voor een verbetering van de pensioenregeling via een hoger opbouwpercentage of een hogere beschikbare premie of bij een verhoging van het salaris in een eindloonregeling. Uitsluitend voor die verbetering of verhoging is wel opbouw of inkoop van pensioen mogelijk over de dienstjaren waarover eerder pensioen is prijsgegeven. Die opbouw of inkoop kan in die situatie uiteraard alleen plaatsvinden voor zover die jaren ook overigens als dienstjaren gelden in de actuele regeling.

2.5. Uitbreiding begrip dienstjaren bij partner- en wezenpensioenen op risicobasis

Partner- en wezenpensioenen zijn vaak (deels) verzekerd op risicobasis in plaats van op opbouwbasis. Het betreft dan de pensioenaanspraak (voor zover) die recht geeft op een partner- en/of wezenpensioen bij overlijden van de werknemer vóór de pensioendatum.

Als in zo'n geval een werknemer een nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, kan de situatie ontstaan dat de dienstjaren bij vorige werkgevers niet meetellen bij de toekenning van het recht op partner- en wezenpensioen bij de nieuwe werkgever. Het gaat dan om situaties waarin artikel 10a van het UBLB geen mogelijkheid biedt om deze jaren in aanmerking te nemen, bijvoorbeeld doordat geen waardeoverdracht van het met de overige pensioenrechten verbonden kapitaal heeft plaatsgevonden. Als gevolg van het tekort aan dienstjaren bij de nieuwe werkgever zouden nabestaanden een tekort in het partner- en wezenpensioen kunnen oplopen bij overlijden van de werknemer tussen de datum van de



verandering van dienstbetrekking en de pensioendatum. Ik acht dat uit sociaal en maatschappelijk oogpunt ongewenst. Hierom keur ik met toepassing van artikel 63 van de AWR het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur goed dat dienstjaren in de zin van artikel 10a van het UBLB bij vorige werkgevers meetellen als pensioengevende diensttijd voor zover rechten op partner- en/of wezenpensioen bij overlijden van de werknemer vóór de pensioendatum op risicobasis zijn verzekerd en wel onder de volgende voorwaarden:

1. In geval van een eindloonregeling is de maximale hoogte van het partner- en/of wezenpensioen gelijk aan het aantal dienstjaren in de zin van artikel 10a van het UBLB waarover pensioenopbouw mogelijk zou zijn geweest, vermenigvuldigd met 1,4% (partnerpensioen), respectievelijk 0,28% (wezenpensioen) van het bereikbare pensioengevende loon. Bij een middelloonregeling zijn die percentages respectievelijk 1,58% (partnerpensioen) en 0,32% (wezenpensioen).
2. Het op risicobasis verzekerde partnerpensioen bij overlijden vóór de pensioendatum bedraagt ten hoogste 50% van het bereikbare pensioengevende loon. Voor het wezenpensioen geldt een maximum van 10%. Voor volle wezen geldt een maximum van 20%.
3. De maxima uit de voorwaarden 1 en 2 gelden met inachtneming van het bepaalde in artikel 18a, achtste lid, van de Wet LB (AOW-inbouw).
4. De maxima uit de voorwaarden 1 en 2 gelden met inachtneming van alle over de meetellende dienstjaren verzekerde rechten op partner- en wezenpensioen (inbouw opgebouwde c.q. verzekerde rechten). Als in het verleden een uitruil van de genoemde rechten naar andere pensioenrechten heeft plaatsgevonden, geldt als uitgangspunt de inbouw van de rechten op partner- en wezenpensioen op het moment direct voorafgaand aan de ruil.
5. De belanghebbende moet op verzoek aannemelijk kunnen maken dat sprake is van ontbrekende dienstjaren en van onvoldoende verzekering van het partner- en/of wezenpensioen over die jaren.

3. Pensioengevend loon

3.1. Inleiding

Onderdeel 3 betreft de verduidelijking van het begrip 'pensioengevend loon', bedoeld in artikel 10b van het UBLB, en de toepassing van dit begrip in bepaalde gevallen, zoals bij een niet-regelmatig genoten loon. Het pensioengevend loon is zowel van belang voor de hoogte van de fiscaal maximaal aanvaardbare jaarlijkse opbouw van de pensioenaanspraken als voor de hoogte van de fiscaal maximaal aanvaardbare pensioenaanspraken op de pensioendatum. In dit onderdeel zet ik het (deels goedkeurende) beleid inzake pensioengevend loon uiteen.

Onderdeel 3.2 van dit besluit geeft eerst een algemene omschrijving van de beloningsbestanddelen die samen het pensioengevend loon vormen. De omschrijving is niet uitputtend. Subonderdeel 3.2.4 bevat een goedkeuring.

Onderdeel 3.3 gaat in op het pensioengevend loon in geval van niet-regelmatig genoten loon en bevat eveneens een goedkeuring. De onderdelen 3.4 tot en met 3.7 betreffen de toepassing van het pensioengevend loon bij achtereenvolgens demotie, deeltijd, arbeidsongeschiktheid, en bij verlof e.d. Onderdeel 3.5 bevat een goedkeuring. Onderdeel 3.8 betreft het begrip bereikbaar pensioengevend loon.

3.2. Bestanddelen van het pensioengevend loon

Werkgever en werknemer plegen hun pensioenafspraken afhankelijk te maken van het overeengekomen genoten (bruto) jaarsalaris in geld. In de praktijk is dit jaarbedrag bij regelmatig genoten salaris het maand- of 4 wekensalaris (de peilmaand of peilperiode), vermenigvuldigd met 12 of 13 en met een factor wegens vakantiegeld en/of 13e maand.

Voor het begrip pensioengevend loon is echter uitgangspunt het fiscale loon (zie artikel 10b, eerste lid, van het UBLB). Uiteraard is het toegestaan om uit te gaan van een lager pensioengevend loon. Waar in het vervolg sprake is van het pensioengevend loon bedoel ik: het fiscaal maximaal aanvaardbare pensioengevend loon. De wetgever bepaalt immers niet de hoogte van het feitelijk pensioengevend loon, maar geeft alleen de fiscaal maximale grenzen daarvan aan.

3.2.1. Loon in geld

Het fiscale loon als uitgangspunt betekent dat ook loonbestanddelen die niet tot het overeengekomen salaris in geld maar wel tot het fiscale loon behoren, tot het pensioengevend loon behoren. Ik wijs hierbij met name op de vergoeding door de werkgever van de inkomensafhankelijke bijdrage



Zorgverzekeringwet en de werkgeversbijdrage levensloopregeling voor werknemers die niet aan de levensloopregeling deelnemen. Fictief loon als bedoeld in artikel 12a van de Wet LB hoort echter conform de bestaande praktijk niet tot het pensioengevend loon, ook niet als dit naderhand alsnog tot uitbetaling komt.

3.2.2. Niet in geld genoten loon

Aanspraken en verstrekkingen die tot het loon behoren, behoren tot het pensioengevend loon voor de waarde die op grond van de Wet LB tot het fiscale loon behoort. Het ter zake van een ter beschikking gestelde auto tot het loon gerekende voordeel hoort echter niet tot het pensioengevend loon (zie artikel 10b, eerste lid, eerste volzin, van het UBLB).

Vrijgestelde aanspraken en verstrekkingen horen niet tot het loon en daarom niet tot het pensioengevend loon. Een voorbeeld van een dergelijk vrijgesteld loonbestanddeel is de aanspraak ingevolge een pensioenregeling of ingevolge een levensloopregeling.

3.2.3. Vergoedingen en verstrekkingen

Vrije vergoedingen en verstrekkingen behoren niet tot het loon. Ze behoren daarom ook niet tot het pensioengevend loon. Zie evenwel onderdeel 4 wat betreft vrije vergoedingen en verstrekkingen in het kader van een omruil van beloningsbestanddelen. Een belaste kostenvergoeding of verstrekking behoort wel tot het pensioengevend loon.

3.2.4. Ingehouden premies voor pensioen, VUT, werknemersverzekeringen en levensloosparen

Op het salaris ingehouden bijdragen of premies voor pensioen, VUT, werknemersverzekeringen en levensloosparen behoren in het algemeen niet tot het loon (zie artikel 11, eerste lid, onderdeel j, van de Wet LB). Dit geldt zowel voor verplichte bijdragen of premies als voor bijdragen voor vrijwillige modules. Op grond van het hiervoor uiteengezette wettelijke systeem zou dit betekenen dat deze premies en bijdragen ook niet tot het pensioengevend loon behoren. De wetgever beoogde voor het pensioengevend loon evenwel in zijn algemeenheid aan te sluiten bij het loon in de zin van de Wet LB vóór de toepassing van de in artikel 11 van die wet toegestane inhoudingen (zie Kamerstukken II 1997/98, 26 020, nr. 3, blz. 31). Gelet hierop keur ik – in overeenstemming met de bestaande praktijk – op grond van artikel 63 van de AWR het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur goed dat op het loon ingehouden bijdragen of premies voor pensioen, VUT, werknemersverzekeringen en de levensloopregeling tot het pensioengevend loon behoren. De inhouding van deze premies en bijdragen leidt dus niet tot een verlaging van het pensioengevend loon.

3.2.5. Eindheffingsbestanddelen

Eindheffingsbestanddelen behoren op grond van de wetsystematiek tot het loon. Voorwaarde is uiteraard wel dat de desbetreffende eindheffingsbestanddelen individualiseerbaar zijn. Ook spaarloon behoort dus tot het pensioengevend loon.

3.3. Pensioengevend loon voor de 100%-toets in geval van niet-regelmatig genoten loon

Variabele loonbestanddelen behoren – behalve in een eindloonstelsel (zie artikel 10b, tweede lid, van het UBLB) – ook tot het pensioengevend loon. Door het wegvallen of de afname van variabele loonbestanddelen aan het eind van de loopbaan kan het pensioengevend loon in die jaren lager zijn dan het pensioengevend loon in eerdere jaren. Dit doet zich vooral voor bij een combinatie van pensioenstelsels binnen één dienstbetrekking waarbij het regelmatige loon de basis vormt voor een eindloonregeling. De pensioenopbouw over de variabele delen gebeurt dan in een middelloonregeling of in een beschikbare-premiesysteem. In dergelijke situaties is een voortgezette pensioenopbouw niet altijd mogelijk als gevolg van de zogenoemde 100%-grens (zie artikel 18a, vierde, vijfde en zevende lid, van de Wet LB). Naar mijn oordeel is het redelijk om die gevolgen in deze situaties te matigen. Daarom keur ik voor zover nodig op grond van artikel 63 van de AWR het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur voor de hiervoor bedoelde situaties goed dat het pensioengevend loon bij de toetsing aan de zogenoemde 100%-grens wordt verhoogd. Deze verhoging bestaat ten hoogste uit het totaal van de



variabele loonbestanddelen waarover in het verleden pensioen is opgebouwd, gedeeld door de totale diensttijd.

Voorbeeld

Gegevens:

- combinatie van eindloonregeling (EL, basisregeling) en middelloonregeling (ML, variabele beloningen);
- in de regelingen vastgestelde ingangsdatum ouderdomspensioen (OP): 65 jaar;
- vaste beloning 25–64 jaar: € 50.000 per jaar, opbouw hierover via EL;
- variabele beloning 25–54 jaar: gemiddeld € 25.000 per jaar, opbouw hierover via ML;
- geen toepassing demotieregeling;
- het voorbeeld houdt omwille van de eenvoud geen rekening met de AOW-franchise.

Uitwerking:

Leeftijden	Soort regeling	Opbouw	OP
25 – 54 jr.	Basis (EL)	$30 * 2\% * € 50.000$	€ 30.000
	Variabel (ML)	$30 * 2,25\% * € 25.000$	€ 16.875
54 – 64 jr.	Basis (EL)	$10 * 2\% * € 50.000$	€ 10.000
Totaal OP 65 jaar			€ 56.875

Pensioengevend loon op ingangsdatum zonder verhoging: € 50.000.

Pensioengevend loon op ingangsdatum met verhoging: $€ 50.000 + ((30 * € 25.000)/40) = € 68.750$.

Dit voorbeeld laat zien dat de opbouw zonder verhoging van het pensioengevend loon al vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd had moeten stoppen wegens het bereiken van de 100%-grens. In dat geval dient men de uitkering te bevriezen of al vóór het bereiken van de 65-jarige leeftijd (actuarieel gekort) te laten ingaan. Door de verhoging van het pensioengevend loon op ingangsdatum met € 18.750 komt de toetsing aan de 100%-grens in het voorbeeld pas aan de orde bij het bereiken van de pensioendatum van 65 jaar.

Het voorgaande betekent niet, dat in de jaren waarin de variabele beloning is weggevallen of afgenomen, opbouw over een hoger pensioengevend loon kan plaatsvinden dan het in dat jaar feitelijk genoten pensioengevend loon. De maximale pensioenopbouw per jaar bedraagt in het bovenstaande voorbeeld gedurende die periode dus maximaal $2\% * € 50.000 = € 1000$.

3.4. Pensioengevend loon bij demotie

Bij het vaststellen van het pensioengevend loon mag een loonsverlaging als gevolg van het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie (demotie) buiten beschouwing blijven, als deze plaatsvindt in de periode die aanvangt tien jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum (hierna: tienjaarsperiode; zie artikel 10b, derde lid, van het UBLB).

Dit betekent dat een verlaging van het loon in dit geval niet leidt tot een verlaging van het pensioengevend loon. Het voorgaande geldt ook voor de periode na de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. Dit is van belang in het geval van uitstel van de ingangsdatum van het pensioen.

Het loon dat de werknemer genoot voor aanvang van de demotieperiode en dat uitgangspunt voor het pensioengevend loon blijft, mag worden geïndexeerd met de loonindex in de bedrijfstak tijdens de demotieperiode. Hierdoor ondervindt de werknemer geen nadeel voor wat betreft zijn pensioen als gevolg van de demotie. Dit is in overeenstemming met doel en strekking van artikel 10b, derde lid, van het UBLB, om oudere werknemers zo lang mogelijk aan het arbeidsproces deel te laten nemen. Hierbij merk ik nog op dat hoewel in aansluiting op de wettekst het fiscale loon (en niet het salaris) uitgangspunt is voor het pensioengevend loon, het geen bezwaar ontmoet als in aansluiting op de praktijk het loon in geld, c.q. het privaatrechtelijk of publiekrechtelijk overeengekomen salaris uitgangspunt voor de indexatie is.

3.5. Pensioengevend loon voor de 100%-toets bij vermindering van de omvang van het dienstverband

Bij een vermindering van de omvang van het dienstverband zal het totaal van de opgebouwde



pensioenaanspraken in veel gevallen hoger zijn dan de fiscaal maximale pensioenaanspraak. Dit is alleen anders in de situatie, bedoeld in artikel 10a, vierde lid, van het UBLB, wanneer de vermindering van werktijd plaatsvindt binnen 10 jaar voor de pensioendatum.

Als de overschrijding van de fiscaal maximale pensioenaanspraak alleen het gevolg is van het werken in deeltijd en gedurende de loopbaan de pensioenopbouw steeds fiscaal aanvaardbaar is geweest, is deze uitkomst naar mijn oordeel niet gewenst en onredelijk. Hierom keur ik op grond van artikel 63 van de AWR het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur voor de toetsing aan de zogenoemde 100%-grens goed dat in deze situaties het pensioengevend loon op de pensioendatum door middel van een gewogen deeltijdfactor wordt herrekend naar een hoger aanvaardbaar pensioengevend loon. Het product van de gewogen deeltijdfactor en het naar een voltijdsalaris herrekenende pensioengevend loon op de pensioendatum is dan het pensioengevend loon voor de toetsing van de hoogte van de fiscaal maximaal aanvaardbare pensioenaanspraken.

Voorbeeld

Een werknemer werkt eerst 20 jaar voor 100%, vervolgens 5 jaar voor 70% en de laatste 15 jaar voor 50%. Het feitelijk pensioengevend loon op basis van 50% bedraagt op de pensioendatum € 25.000.

Uitwerking

De gewogen deeltijdfactor bedraagt:

$(20/40 \times 100\%)$	$+ (5/40 \times 70\%)$	$+ (15/40 \times 50\%)$	=
50%	+ 8,75%	+ 18,75%	= 77,50%

Het voltijd pensioengevend loon op de pensioendatum zou $100\%/50\% \times € 25.000 = € 50.000$ bedragen. Het pensioengevend loon voor de 100%-toets van art. 18a, zevende lid, van de Wet LB, bedraagt dan: $77,50\% \times € 50.000 = € 38.750$.

3.6. Pensioengevend loon bij arbeidsongeschiktheid

Bij het vaststellen van het pensioengevend loon mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van ziekte of arbeidsongeschiktheid (zie artikel 10b, vierde lid, van het UBLB). Daarbij mag men het loon dat de arbeidsongeschikte genoot voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid indexeren met de loonindex in de bedrijfstak tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode.

3.7. Pensioengevend loon in perioden van verlof e.d.

In bepaalde perioden van verlof e.d. die als dienstdtijd meetellen, komt het voor dat een werknemer geen loon of een lager loon dan voorheen geniet. Deze situatie kan zich voordoen in de in artikel 10a, eerste lid, onderdelen a, c t/m e en g, van het UBLB, bedoelde perioden van verlof, VUT, prepensioen of verzorging of perioden na ontslag. Op grond van de parlementaire behandeling van de Wet fiscale behandeling van pensioenen (zie Kamerstukken II 1997/98, 26 020, nr. 3, blz. 30/31) mag in deze situatie echter worden uitgegaan van het voordien (of direct na het verlof) genoten loon.

Voor de vraag wanneer een periode van verlof meetelt als dienstdtijd, verwijs ik naar onderdeel 2.2 van dit besluit.

3.8. Bereikbaar pensioengevend loon

Als de werknemer overlijdt vóór de pensioendatum mag voor het partner- en wezenpensioen als uitgangspunt gelden het aantal dienstjaren dat de werknemer tot aan de pensioendatum had kunnen bereiken (bereikbare dienstjaren) en het bereikbaar pensioengevend loon. Het bereikbaar pensioengevend loon is het pensioengevend loon dat de gewezen werknemer binnen de voor hem vastgestelde loopbaanontwikkeling had kunnen bereiken in de functie die door hem werd uitgeoefend.

Bij de vaststelling van het bereikbaar pensioengevend loon mag men voor de dienstdtijd vanaf het overlijden tot aan de pensioendatum die bij in leven zijn zou hebben gegolden, rekening houden met naar redelijkheid te bepalen niet-regelmatig genoten (variabele) loonbestanddelen. Dit variabele loon kan men in ieder geval stellen op het gemiddelde variabele loon van de laatste 5 jaar voor het overlijden.



4. Ruil van beloningsbestanddelen

4.1. Inleiding

Hierna volgt een verduidelijking van het begrip pensioengevend loon bij toepassing van de zogenoemde cafetarieregelingen. Dit zijn regelingen op grond waarvan een werknemer een keuze kan maken met betrekking tot de vorm van de te genieten beloning. De keuzemogelijkheden doen zich voor in de vorm van geld, verstrekkingen in natura, kostenvergoedingen of vrije tijd. De cafetarieregeling maakt een onderlinge ruil van deze vormen mogelijk. Veel voorkomende keuzemogelijkheden zijn onder meer: een fiets voor woon-werkverkeer, bepaalde kostenvergoedingen, vrije dagen, kinderopvang, vergoeding van vakbondscontributies en aanvullingen op pensioenregelingen.

In mijn besluit van 7 december 2005, nr. CPP2005/2518M, heb ik met betrekking tot de realiteitswaarde van wijzigingen van beloningen al aangegeven aan welke voorwaarden een ruil moet voldoen om fiscaal erkenning te krijgen. In dat besluit heb ik voorts vermeld dat een verlaging van het loon bij een dergelijke ruil in het algemeen gevolgen heeft voor de pensioengrondslag. Betrokkenen dienen deze consequentie, voor zover aanwezig gelet op de ter zake geldende regeling, volgens genoemd besluit bewust te aanvaarden.

Als ik hierna het begrip vrije vergoeding vermeld, bedoel ik daarmee ook een vrije verstrekking. Het begrip verstrekking omvat ook een terbeschikkingstelling.

4.2. Verlaging van het pensioengevend loon

Een verlaging van het loon bij een ruil van beloningsbestanddelen moet in beginsel leiden tot een aanpassing van het pensioengevend loon. Zo dient bijvoorbeeld een omzetting van loon in een vrije vergoeding in beginsel te leiden tot een verlaging van het pensioengevend loon omdat de vrije vergoeding niet tot het loon behoort. Dit geldt ook als de omzetting plaatsvindt in een andere maand dan de peilmaand. Het gebruik van een peilmaand geschiedt immers uit oogpunt van administratieve vereenvoudiging en kan niet het beginsel van een juiste pensioenmaatstaf opzij zetten. Het voorgaande geldt ook bij een tijdelijke omzetting in het kader van een cafetarieregeling.

4.3. Onder voorwaarden geen verlaging van het pensioengevend loon

De onder 4.2. bedoelde verlagingen van het pensioengevend loon kunnen leiden tot omvangrijke en bewerkelijke administratieve aanpassingen bij inhoudingsplichtigen en pensioenuitvoerders. Dit is extra bezwaarlijk bij tijdelijke omzettingen. Bij een eindloonregeling heeft een dergelijke aanpassing van het pensioengevend loon bovendien ook slechts een tijdelijk effect als de werknemer na één of meer jaren weer zijn oorspronkelijke loon in geld gaat genieten. Gelet hierop keur ik op grond van artikel 63 van de AWR het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur voor alle soorten pensioenstelsels goed dat een op grond van onderdeel 4.2 geboden verlaging van het pensioengevend loon bij een verlaging van het loon achterwege blijft voor zover is voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. Er is sprake van een schriftelijk vastgelegde regeling waaraan de deelname openstaat voor ten minste driekwart van de werknemers die behoren tot een organisatorische of functionele eenheid van de inhoudingsplichtige.
2. Het betreft een regeling waarbij de verlaging van het fiscale loon tijdelijk is, dus niet structureel. De werknemer moet ten minste één keer per jaar de keuze hebben om de samenstelling van zijn beloning te wijzigen.
3. Het betreft de ruil van loon tegen uitsluitend een of meer van de volgende beloningsbestanddelen:
 - a. vrije vergoedingen op grond van een ruil die voldoet aan de voorwaarden van mijn besluit van 7 december 2005, nr. CPP2005/2518M;
 - b. verminderingen van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur.

4.4. Nadere toelichting goedkeuring

4.4.1. Driekwart-eis

De voorwaarde dat de regeling openstaat voor ten minste driekwart van de werknemers geldt voor elk beloningsbestanddeel als bedoeld in punt 3 van onderdeel 4.3 afzonderlijk. Zo moet bijvoorbeeld een ruil van loon voor een verhuiskostenvergoeding in een cafetarieregeling in beginsel open staan voor



ten minste driekwart van de werknemers. Hieraan doet niet af dat een daadwerkelijke ruil alleen mogelijk is voor werknemers die verhuizen.

4.4.2. Vrije vergoedingen

Tot de vrije vergoedingen, bedoeld in onderdeel 4.3, onder punt 3a, behoren vrije vergoedingen in verband met extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst (extraterritoriale kosten), als bedoeld in artikel 15a, eerste lid, onderdeel j, van de Wet LB.

4.4.3. Vermindering van arbeidstijd en deeltijd

In onderdeel 4.3 is onder punt 3 de mogelijkheid opgenomen van vermindering van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur.

Deze vermindering van arbeidstijd is niet hetzelfde als het werken in deeltijd, waarop onderdeel 3.5 betrekking heeft.

4.4.4. Gebruikelijk loon en cafetariaruimte

Gelet op artikel 19 van de Wet LB mag het verschil tussen het in onderdeel 3 van dit besluit omschreven pensioengevend loon zonder toepassing van deze goedkeuring (de grondslag) en het verlaagde pensioengevend loon volgens onderdeel 4.2, niet meer bedragen dan 30% van de grondslag (hierna te noemen: de cafetariaruimte). Voor werknemers die gebruik maken van de demotieregeling van artikel 10b, derde lid, van het UBLB, geldt als grondslag niet het pensioengevend loon dat resulteert na toepassing van de demotieregeling, maar het pensioengevend loon zoals dat zou gelden als artikel 10b, derde lid, van het UBLB, geen toepassing zou vinden.

Voorts kan artikel 19 van de Wet LB in voorkomend geval de cafetariaruimte beperken als het gebruikelijke loon in de beroepsgroep van de werknemer hoger is dan zijn loon vóór toepassing van een cafetariaregeling. In dat geval zou het verschil tussen het gebruikelijke loon en het feitelijk genoten loon na toepassing van een cafetariaregeling meer kunnen bedragen dan 30% van het gebruikelijke loon. Artikel 19 voorkomt dit. Op grond van dat artikel is er slechts ruimte voor deelname aan een cafetariaregeling zonder aanpassing van het pensioengevend loon voor zover dat systeem een feitelijk genoten loon oplevert dat niet lager is dan 70% van het in de beroepsgroep gebruikelijke loon.

Om de uitvoeringspraktijk niet onnodig te belasten met het toetsen van de hoogte van het gebruikelijke loon, keur ik goed dat de inhoudingsplichtige er in de regel van uitgaat dat het gebruikelijke loon gelijk is aan het oorspronkelijke pensioengevend loon zoals omschreven in onderdeel 3.2 (hoofregel). De gebruikelijkheidstoets zal dan ook doorgaans achterwege kunnen blijven. Dit is slechts anders indien de werknemer tevens aanmerkelijkbelanghouder is in de zin van artikel 12a van de Wet LB (uitzondering). Bij deze werknemers kan immers niet zonder meer worden aangenomen dat de vaststelling van de hoogte van het salaris op zakelijke gronden heeft plaatsgevonden. Desgevraagd zal bij deze categorie werknemers bij de toepassing van onderdeel 4.3 dan ook aannemelijk moeten worden gemaakt dat het verschil tussen het gebruikelijke loon en het verlaagde pensioengevend loon zoals dit zou dienen te worden vastgesteld op basis van onderdeel 4.2 niet groter is dan 30% van het gebruikelijke loon.

5. Pensioenopbouw in eigen beheer

5.1. Inleiding

Artikel 10c van het UBLB bevat voorschriften voor de pensioenopbouw van werknemers van wie de werkgever (inhoudingsplichtige) de pensioenaanspraken geheel of deels in eigen beheer houdt. Dat betekent dat de werkgever de pensioenen van deze werknemers niet of niet volledig verzekert bij een externe verzekeraar (pensioenfonds of verzekeringsmaatschappij). De werknemers zijn veelal directeuren-grotaandeelhouders. Dit onderdeel geeft de kaders aan voor de vaststelling van de pensioenbijdragen bij eigen beheer. Daarnaast besteedt dit onderdeel aandacht aan de verdeling van de pensioenbijdragen over werkgever en werknemer bij eigen beheer.

5.2. Vaststelling van de pensioenbijdragen

Pensioenbijdragen bij eigen beheer zijn afhankelijk van een deel van de bedrijfseconomische kosten van de pensioenregeling. Bij de vaststelling van die kosten spelen de fiscale waarderingsvoorschriften in de sfeer van de winstbepaling in de inkomsten- en vennootschapsbelasting geen rol. De bedrijfseconomische kosten van de pensioenregeling vallen uiteen in twee categorieën:



- kosten die samenhangen met de door de werknemer verrichte arbeid; het gaat hier om de kosten die de werkgever maakt als werkgever;
- kosten die voortvloeien uit het feit dat het pensioen in eigen beheer wordt gehouden; het gaat hier om de kosten die de werkgever maakt als verzekeraar van het pensioen.

De laatstgenoemde kosten bestaan uit de kosten van de actuariële oprenting van de waarde van de opgebouwde aanspraken. Deze kosten behoren niet tot de pensioenbijdragen als bedoeld in artikel 10c, onderdeel b, van het UBLB. Buiten de gevallen van eigen beheer draagt immers de externe verzekeraar deze kosten. De vaststelling van de pensioenbijdragen bij eigen beheer vindt daarom uitsluitend plaats aan de hand van de eerstgenoemde kostencategorie. Dat zijn de relevante kosten van de pensioenregeling.

5.2.1. Berekening relevante kosten van de pensioenregeling

De volgende kaders gelden voor de berekening van de relevante kosten van de pensioenregeling:

- a. Als de pensioenregeling een eindloonregeling is, mag de werkgever eventuele backservicekosten in aanmerking nemen. Backservicekosten zijn de kosten van aanpassing van de pensioenaanspraken aan een eventuele loonstijging. De werkgever mag de backservicekosten meetellen in het jaar waarin de loonstijging plaatsvindt.
- b. De werkgever kan de kosten van een recht van de werknemer op een toekomstige aanpassing door indexatie opnemen in de jaarlijkse vaststelling van de pensioenbijdrage.
- c. Bij een toegekende open indexatie kan de werkgever de hoogte van de jaarlijkse kosten van de pensioenregeling bepalen door een keuze te maken uit de volgende twee grootheden:
 - de waarde van de in het jaar opgebouwde pensioenaanspraak tegen een netto rekenrente van 4% zonder indexatie;
 - de waarde van de in het jaar opgebouwde pensioenaanspraak tegen de marktrente die op de balansdatum geldt voor langlopende leningen met een fictieve vaste na-indexatie van 2%.

5.2.2. Extern verzekerde pensioenaanspraken

Het voorgaande geldt niet voor een eventueel deel van de pensioenaanspraak dat verzekerd is bij een externe verzekeraar, bijvoorbeeld een pensioenfonds, een verzekeringsmaatschappij, een directie-pensioenlichaam of een (tussen)holding. Voor dat deel van de aanspraak zijn de kosten gelijk aan de op basis van een zakelijke overeenkomst met de externe verzekeraar bepaalde pensioenbijdragen.

5.3. Eigen bijdrage bij inkoop van pensioen

De bedragen die de werkgever op grond van de pensioenregeling inhoudt, mogen niet hoger zijn dan wat hij zelf aan de regeling bijdraagt (zie artikel 10c, onderdeel b, van het UBLB). De achtergrond van die bepaling is het feit dat een dergelijke premieverdeling in collectieve regelingen gebruikelijk is. Bij een inkoop van pensioen als bedoeld in artikel 10a, eerste lid, onderdeel f, of artikel 10a, tweede lid, van het UBLB, is echter in collectieve regelingen gebruikelijk dat de werknemer de kosten daarvan volledig zelf draagt. Een redelijke toepassing van artikel 18h van de Wet LB brengt dan met zich dat bij eigen beheer de werknemer in een dergelijk geval ook maximaal de volledige inkoop van pensioen zelf kan dragen door inhouding op zijn loon.

6. Overgangsrecht prepensioen en overbruggingspensioen

6.1. Inleiding

Dit onderdeel is van belang voor prepensioenen en overbruggingspensioenen waarop het overgangsrecht van artikel 38d respectievelijk 38f van de Wet LB van toepassing is.

6.2. Opbouw van een prepensioen of een overbruggingspensioen stopt vóór de (pre)pensioendatum (artikel 38a (oud), tweede lid, onderdeel d, en artikel 18e (oud), eerste lid, onderdeel b, Wet LB)

De opbouw van een prepensioen moet tijdsevenredig plaatsvinden in ten minste tien jaren onmiddellijk voorafgaande aan de ingangsdatum van het prepensioen (zie artikel 38a (oud), tweede lid, onderdeel d, van de Wet LB). Opbouw van het overbruggingspensioen dient tijdsevenredig plaats te vinden direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het ouderdomspensioen (zie artikel 18e (oud), eerste lid, onderdeel b, van de Wet LB).

Volgens de letterlijke tekst van de wet betekent dit dat de opbouwperiode van het prepensioen of het overbruggingspensioen moet doorlopen tot aan de (pre)pensioendatum. Uit de wetsbehandeling valt evenwel af te leiden dat de uitdrukking 'direct voorafgaande' in artikel 18e (oud), eerste lid, onderdeel



b, van de Wet LB, slechts beoogt te voorkomen dat pensioenlasten in de tijd naar voren worden gehaald (zie Wet fiscale behandeling van pensioenen, Kamerstukken I, 26 020, nr. 104b, blz. 18). Voor de uitdrukking 'onmiddellijk voorafgaande' in artikel 38a (oud), tweede lid, onderdeel d, van de Wet LB, geldt hetzelfde. Gelet hierop keur ik met toepassing van artikel 63 van de AWR het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur goed dat partijen in een regeling de opbouw van een prepensioen of een overbruggingspensioen beëindigen op een datum vóór de ingangsdatum van het prepensioen of het ouderdomspensioen. Hierbij geldt als voorwaarde dat dit niet leidt tot bovenmatigheid van de jaarlijkse opbouw. Daartoe dient toetsing plaats te vinden van de opbouw aan de wettelijke maxima onder de veronderstelling dat de opbouw wel doorloopt tot aan de ingangsdatum van het prepensioen of het ouderdomspensioen. Het feit dat de pensioenopbouw eerder stopt dan op de (pre)pensioendatum mag dus niet tot gevolg hebben dat de opbouw per jaar (in een of meer jaren) hoger wordt dan wettelijk is toegestaan bij een regeling waarin wel opbouw tot aan de (pre)pensioendatum plaatsvindt. Als het opbouwpercentage het wettelijk toegestane opbouwpercentage per dienstjaar niet overschrijdt, valt aan te nemen dat geen motief aanwezig is om lasten naar voren te halen.

Voorbeeld

Gegevens:

Een prepensioenregeling heeft een prepensioenleeftijd van 63 jaar. De opbouwperiode van het prepensioen loopt van 25 tot 60 jaar. De opbouw per jaar is 2% op eindloonbasis. Bij een volledige deelnametijd (35 jaar) bedraagt de opbouw van het prepensioen 70% van het laatstgenoten loon.

Uitwerking:

De toetsing van deze regeling geschiedt aan de hand van de fictieve opbouw van een fiscaal maximaal prepensioen bij een opbouwperiode die doorloopt tot de ingangsdatum van het prepensioen (63 jaar). De in aanmerking te nemen opbouwperiode is dan 38 jaar. De fiscaal maximale opbouw zou bij een dergelijke opbouwperiode 2,24% per jaar bedragen (85% / 38).

Omdat de jaarlijkse opbouw van 2% blijft onder het niveau van de fiscaal maximale opbouw per jaar bij voortzetting daarvan tot de ingangsdatum van het prepensioen op 63 jaar, leidt de beëindiging van de opbouw op 60 jaar niet tot onzuiverheid van de prepensioenregeling.

6.3. Overlijdensuitkeringen uit een prepensioenregeling (artikel 38a (oud), tweede lid, Wet LB)

In een aantal gevallen bevat een prepensioenregeling als bedoeld in artikel 38a (oud) van de Wet LB een recht op een overlijdensuitkering indien de gerechtigde overlijdt vóór de einddatum van het prepensioen. Deze overlijdensuitkering dient voor een (verhoging van het) partnerpensioen (zie artikel 18b van de Wet LB) of voor een (verhoging van het) wezenpensioen (artikel 18c van de Wet LB).

Naar haar aard kan een regeling voor prepensioen echter geen overlijdensuitkering bevatten. Op grond van artikel 38a (oud), tweede lid, van de Wet LB kan een prepensioenregeling uitsluitend een voorziening bevatten die gericht is op vervroegde uittreding. De uitkering aan de nabestaanden vormt dan ook geen uitzonderlijk geval van restbegunstiging (zie artikel 18, eerste lid, onderdeel a, van de Wet LB). Met toepassing van artikel 63 van de AWR keur ik evenwel het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur goed dat de bedoelde mogelijkheid van een overlijdensuitkering in de prepensioenregeling is opgenomen onder de volgende voorwaarden:

- De overlijdensuitkering dient tot vestiging of aanvulling van een partnerpensioen of wezenpensioen dat blijft binnen de reguliere grenzen van artikel 18b of artikel 18c van de Wet LB.
- De werkgever of de pensioenuitvoerder is als begunstigde aangewezen voor het meerdere dat uitgaat boven de genoemde grenzen.

De tweede voorwaarde voorkomt oververzekering. Oververzekering van partnerpensioen en wezenpensioen kan plaatsvinden als bij de opbouw van deze pensioenen zelf geen rekening is gehouden met deze mogelijke aanvulling uit de prepensioenregeling. Oververzekering leidt tot onzuiverheid van de pensioenregeling. De begunstiging van de werkgever of de pensioenuitvoerder voor het meerdere voorkomt in dat geval toepassing van artikel 19b van de Wet LB.



6.4. Overschrijden 100%-grens prepensioen door indexatie of waardeoverdracht (artikel 38a (oud), zevende lid, Wet LB)

Een prepensioen kan niet meer bedragen dan 100% van het pensioengevend loon. Dat geldt ook als de bepalingen over de toegestane overschrijdingen van de in de wet opgenomen maxima van overeenkomstige toepassing zijn (zie artikel 38a (oud), zevende lid, en artikel 18d van de Wet LB). Toepassing van artikel 18d van de Wet LB mag dus niet leiden tot een hoger prepensioen dan 100% van het pensioengevend loon. Volgens de letter van de wet is deze 100%-grens van toepassing voor alle in artikel 18d van de Wet LB genoemde mogelijkheden.

Onverkorte toepassing van dit wettelijke uitgangspunt kan evenwel in twee gevallen onredelijk uitwerken. Dat is maatschappelijk ongewenst. Die gevallen zijn:

- aanpassing van het prepensioen aan de loon- of prijsontwikkeling (indexatie);
- overdracht van pensioenkapitaal naar een pensioenregeling.

In deze gevallen heeft de werknemer namelijk de overschrijding niet (volledig) in eigen hand. Het gevolg hiervan kan zijn dat een werknemer die deelneemt aan een pensioenregeling op basis van een middelloon- of eindloonstelsel zijn prepensioen niet kan optimaliseren door indexatie of waardeoverdracht. Bij de andere overschrijdingen die artikel 18d noemt (variabilisering en uitruil) heeft de werknemer wel zelf invloed op de overschrijding. In die gevallen is geen sprake van een onredelijke wetstoepassing.

In verband met het voorgaande keur ik met toepassing van artikel 63 van de AWR het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur goed dat de 100%-grens van artikel 38a (oud), zevende lid, van de Wet LB niet geldt voor de toepassing van artikel 18d, eerste lid, onderdelen a (indexatie) en c (waardeoverdracht), van de Wet LB.

7. Loonstamrechten

7.1. Inleiding

Dit onderdeel betreft de toepassing van de stamrechtvrijstelling op grond van artikel 11, eerste lid, onderdeel g, van de Wet LB.

7.2. Werkgever werkt niet mee aan toekennen stamrecht

In de praktijk komt het voor dat een werkgever bij ontslag van een werknemer niet bereid is mee te werken aan een ontslagvergoeding in de vorm van een stamrecht, maar slechts bereid is tot het betalen van een éénmalige afkoopsom in geld. Op grond van de wettekst is de medewerking van de werkgever echter wel vereist voor toepassing van de stamrechtvrijstelling (artikel 11, eerste lid, onderdeel g, van de Wet LB). Niettemin acht ik het gewenst ook in die gevallen de werknemer de mogelijkheid te bieden gebruik te maken van de stamrechtvrijstelling. In verband hiermee keur ik met toepassing van artikel 63 van de AWR het volgende goed.

Goedkeuring

Ik keur goed dat de stamrechtvrijstelling ook zonder de medewerking van de werkgever in ontslag-situaties wordt toegepast, onder de navolgende voorwaarden:

- de werkgever betaalt de afkoopsom aan de werknemer uit tegen de uitdrukkelijke wil van de werknemer in;
- de werknemer toont aan dat hij aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt dat hij gebruik wenste te maken van de stamrechtvrijstelling, vóórdat de afkoopsom door hem werd ontvangen;
- de werknemer toont aan dat hij binnen drie maanden nadat hij de afkoopsom heeft ontvangen initiatieven heeft ondernomen om de afkoopsom alsnog aan te wenden als koopsom voor een stamrecht;
- de uitkeringen uit het stamrecht worden beschouwd als loon in de zin van artikel 10, eerste lid, van de Wet LB, in de vorm van inkomsten uit vroegere arbeid;
- als het stamrecht wordt ondergebracht bij een verzekeraar in de zin van artikel 19a, eerste lid, onderdeel d, van de Wet LB, wordt deze verzekeraar voor de toepassing van artikel 23a van de Wet op de vennootschapsbelasting 1969 beschouwd als degene van wie het stamrecht is bedongen;
- de verzekeraar van het stamrecht verklaart schriftelijk tegenover de inspecteur die bevoegd is ten aanzien van de werknemer, dat hij ermee akkoord gaat dat het recht wordt gelijkgesteld met een stamrecht als bedoeld in artikel 11, eerste lid, onderdeel g, van de Wet LB;



- ter zake van de verwerving van het stamrecht wordt voor de loonheffingen en inkomstenbelasting geen enkele aftrek op het inkomen toegepast.
- de eventueel ingehouden loonheffingen kunnen op het moment dat deze via een aanslag of bezwaar tegen de inhouding worden terugontvangen van de Belastingdienst alsnog worden gebruikt als aanvullende koopsom voor het stamrecht indien deze aanvullende koopsom bij de verzekeraar wordt gestort binnen een termijn van drie maanden na de terugontvangst van de loonheffingen.

De toepassing van deze goedkeuring mandateer ik aan de bevoegde inspecteurs van de belastingdienst, aan wie ook de verzoeken kunnen worden gericht.

8. Ingetrokken regeling(en)

De volgende besluiten zijn ingetrokken met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit:

- besluit van 2 juli 1999, nr. DB99/1896M;
- besluit van 21 december 2000, CPP2000/3040M;
- besluit van 9 augustus 2001, RTB2001/2390M;
- besluit van 22 februari 2002, CPP2001/3047M;
- besluit van 27 november 2002, CPP2002/896M;
- besluit van 1 april 2003, CPP2002/2980M;
- besluit van 27 augustus 2003, CPP2003/233M;
- besluit van 29 augustus 2003, CPP2003/530M;
- besluit van 10 februari 2004, CPP2003/1610M;
- besluit van 9 maart 2004, kennisgeving DGB2004/1265M (Stcrt. 2004/45);
- besluit van 22 april 2004, CPP2003/2794M;
- besluit van 8 juli 2004, CPP2004/244M;
- besluit van 12 januari 2005, CPP2004/2422M.

9. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Dit besluit zal in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 8 september 2008

*De Staatssecretaris van Financiën,
namens deze:
de directeur-generaal Belastingdienst,
J. Thunnissen.*