

Levensloop

De levensloopregeling biedt medewerkers de mogelijkheid te sparen voor verlof. Dit kunnen verschillende soorten verlof zijn, bijvoorbeeld ouderschapsverlof, zorgverlof, scholingsverlof of een sabbatical.

De levensloopregeling op hoofdlijnen:

1. Medewerkers kunnen jaarlijks maximaal 12% van het brutoloon sparen.
2. Het maximum saldo dat gespaard kan worden is 210% van het jaarloon.
3. Medewerkers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder waren, maar nog geen 56 jaar, mogen jaarlijks meer dan 12% van het brutoloon storten. Het maximum van 210% van het jaarloon wordt wel gehanteerd.
4. Als geld wordt doorgestort van de prepensioenregeling naar de levensloopregeling, kan daarnaast ook nog de 12% van het brutoloon gespaard worden. Wel wordt het absolute maximum van 210% van het jaarloon gehandhaafd.

We hebben voor u vijftien veel voorkomende vragen met het antwoord neergezet. Hiermee krijgt u een beter beeld van de levensloopregeling. Ook geven we een aantal tips voor het opstellen van het contract en het reglement.

1) Moet een werkgever een levensloopregeling aanbieden?

Nee, de werkgever moet de faciliteiten bieden die de medewerker in staat stellen om vanuit het salaris geld te storten op een levenslooprekening. De werkgever is dus niet verplicht zelf een contract te sluiten met een bank of verzekeraar.

2) De werkgever heeft een contract gesloten met een bank, moet ik hieraan meedoen?

Nee, werkgevers hebben vaak een contract met een bank of verzekeraar gesloten. Ze hebben dan meestal hogere rentepercentages en lagere kosten kunnen bedingen. Als medewerker ben je echter niet verplicht om op het aanbod van de werkgever in te gaan. Je kunt ook zelf een contract sluiten met een bank of verzekeraar.

3) De werkgever heeft een contract met een bank gesloten, heeft de ondernemingsraad dan instemmingsrecht?

Nee, volgens ons niet. De ondernemingsraad heeft op dit punt geen instemmingsrecht. Het aanbod van de werkgever is vrijblijvend, je kunt ook zelf op zoek gaan naar een levensloopaanbieder.

4) De werkgever heeft een levensloopreglement opgesteld, is dit instemmingsplichtig?

Ja, wij zien levensloop als onderdeel van artikel 27 van de WOR. Zoals uit de volgende vragen blijkt is dit aan te raden! Het is namelijk wenselijk dat bij invoering van de levensloopregeling een aantal zaken duidelijk gemaakt moet worden.

5) In ons levensloopreglement is opgenomen dat een werknemer maximaal drie maanden verlof mag nemen, is deze beperking toegestaan?

De toenmalige minister van SZW, de heer De Geus heeft destijds gesteld dat dit is toegestaan. Sommige juristen hebben hier hun bedenkingen bij. Vooralsnog wordt echter aangenomen dat

deze beperking mag worden opgelegd. De achtergrond van deze beperking is vaak dat hiermee wordt voorkomen dat een vervanger moet worden gezocht. Drie maanden overbruggen zonder een vervanger te zoeken wordt als mogelijk ervaren. De eis dat levensloopverlof voor maximaal drie maanden mag worden opgenomen geldt meestal niet als het levenslooptegoed voorafgaand aan pensioen wordt opgenomen. Het is dus wel mogelijk drie jaar met levensloopverlof te gaan tussen de 62- en 65-jarige leeftijd en vervolgens op 65-jarige leeftijd met pensioen te gaan.

6) Loopt de pensioenopbouw tijdens het levensloopverlof door?

Dit loopt niet automatisch door. Hierover moeten afspraken gemaakt worden met de werkgever. De medewerker heeft vaak wel de mogelijkheid om zelf de pensioenopbouw voort te zetten. Het is belangrijk om te weten welke kosten dit met zich meebrengt. Zo kan de werkgever bijvoorbeeld de werkelijke kosten in rekening brengen of de gemiddelde kosten.

Als de pensioenopbouw niet doorloopt tijdens levensloopverlof is het belangrijk dat de communicatie hierover richting medewerkers helder is. Een aandachtspunt hierbij is het nabestaandenpensioen en de eventuele aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Als ook deze niet doorlopen, zullen de risico's aan de medewerker duidelijk gemaakt moeten worden. Met name als de nabestaandende dekking niet doorloopt, kunnen schrijnende situaties ontstaan. De Pensioenwet eist dat medewerkers de mogelijkheid hebben de nabestaandenpensioendekking tijdens het verlof voort te zetten. De Pensioenwet zegt niets over de verdeling van de kosten die deze dekking met zich meebrengt. Hierover moet gesproken worden tussen de werkgever en de ondernemingsraad (of vakbond).

7) Loopt de betaling ziektekostenpremies door tijdens het levensloopverlof?

Ja, de werkgever is vanaf 1 januari 2006 verplicht de door de medewerker verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage voor ziektekosten aan de medewerker te vergoeden. Die verplichting blijft bestaan tijdens het verlof.

8) Loopt de leaseregeling door tijdens het levensloopverlof?

Nee, net als bij het laten doorlopen van de pensioenopbouw, de nabestaandenverzekering en arbeidsongeschiktheidsverzekering is dit een punt dat besproken moet worden met de werkgever. Overigens geldt dit ook voor andere door de werkgever ter beschikking gestelde middelen, zoals een mobiele telefoon of computer en een bijdrage voor de telefoon- en internetkosten.

9) Wat is er gebeurd met de verlofspaarregeling?

Vanaf 1 januari 2006 is het niet meer mogelijk te sparen in de verlofspaarregeling. De verlofspaarregeling is geïntegreerd in de levensloopregeling. Aanspraken verlofsparen in geld zijn automatisch omgezet in levensloop. Aanspraken verlofsparen in tijd zijn niet automatisch omgezet in levensloop. Deze zijn eerst omgezet in geld en vervolgens in de levensloopregeling gestort.

10) Wat als de werkgever stelt dat hij de levensloop niet aan hoeft te bieden omdat er al een spaarloonregeling is?

Een medewerker mag kiezen: deelname aan óf spaarloon óf levensloop, of uiteraard geen enkele regeling. Deelnemen aan zowel spaarloon als levensloop is niet toegestaan. De medewerker heeft jaarlijks het recht een keuze te maken tussen deelname aan de spaarloon- of de levensloopregeling. Als de werkgever een spaarloonregeling aanbiedt, houdt dit niet in dat de levensloopregeling niet hoeft te worden aangeboden. Zoals onder punt 1 beschreven, is de werkgever niet verplicht een levensloopcontract te sluiten. De werkgever is wel verplicht

er zorg voor te dragen dat een medewerker de mogelijkheid heeft geld te storten op een levenslooprekening.

11) Wat als wordt voorgesteld om de werkgeversbijdrage alleen te betalen als de medewerker ook een bijdrage doet?

Dit is niet toegestaan. Werkgevers mogen een bijdrage storten op de levenslooprekening van de medewerker. De werkgeversbijdrage mag een vast bedrag zijn of een percentage van het loon. Daarbij moet de grens van 12% van het bruto jaarloon wel in acht worden genomen. Als de werkgever een bijdrage verstrekt, moet hij deze ook verstrekken aan medewerkers die niet deelnemen aan de levensloopregeling. Als de werkgever een bijdrage doet in de levensloopregeling dan heeft de medewerker twee mogelijkheden:

- 1) de bijdrage als toeslag op het salaris te verkrijgen;
- 2) de bijdrage te storten op een levenslooprekening.

12) Mag de medewerker zelf bepalen wanneer verlof wordt opgenomen?

De wet biedt de medewerker weliswaar recht op deelname aan een levensloopregeling, maar niet het recht op verlof. Voor sommige soorten verlof bestaat reeds een wettelijke regeling (o.a. ouderschapsverlof), voor andere verlofsoorten zal de medewerker met de werkgever afspraken moeten maken. Goed werkgeverschap houdt in dat de rechtsverhouding tussen werkgever en medewerker wordt beheerst door de eisen van redelijkheid en billijkheid. Dat houdt in dat een werkgever een verzoek om onbetaald verlof niet zomaar kan weigeren. Hij zal in zijn besluit zowel zijn eigen belangen als die van de medewerker moeten meewegen. Het is verstandig als naast de levensloopregeling tevens het verlofbeleid wordt vastgelegd. (zie vraag 5).

13) Is het mogelijk het levensloopsaldo te gebruiken voor pensioen?

Ja, dit is mogelijk mits de pensioenuitkering binnen de fiscale begrenzing blijft en deze mogelijkheid binnen de pensioenregeling wordt geboden. Als een medewerker een fiscaal maximaal pensioen heeft, is het dus niet mogelijk het levensloopsaldo door te storten in de pensioenregeling. Er zullen echter maar weinig mensen zijn die een fiscaal maximaal pensioen opgebouwd hebben.

14) Is deelname aan de levensloopregeling fiscaal aantrekkelijk?

Over het bedrag dat in de levensloopregeling wordt gestort, is nog geen loonheffing verschuldigd. Er is pas loonheffing verschuldigd als het levenslooptegoed wordt opgenomen (omkeerregeling). Als de medewerker gedurende de jaren dat hij spaart met de top van zijn inkomen in de hoogste belastingschijf zit (52%) en bij opname van het levenslooptegoed in een lagere schijf, dan levert dat een aanzienlijk tariefsvoordeel op. Het omgekeerde is echter ook mogelijk. Een medewerker die nu nog niet wordt belast in de hoogste schijf, maar later wel omdat hij meer gaat verdienen, wordt bij opname van het verlof mogelijk belast in de hoogste schijf.

Verder daalt door deelname aan de levensloopregeling het belastbare inkomen in de jaren dat er ingelegd wordt en stijgt het in het verlofjaar.

De storting in de levensloopregeling verlaagt echter niet de grondslag voor de premies werknemersverzekeringen. Deze premies zijn gewoon verschuldigd.

Ook zijn twee nieuwe heffingskortingen geïntroduceerd, de levensloopverlofkorting en de ouderschapsverlofkorting. De werknemer krijgt bij opname van het levenslooptegoed recht op de

zogenoemde levensloopverlofkorting. De hoogte van de levensloopverlofkorting (=korting op de belasting bij opname van het verlof) is gekoppeld aan de hoogte van het opgenomen bedrag en aan het aantal kalenderjaren waarin is gespaard.

15) Welke tips zijn er bij de invoering van een levensloopregeling?

In de tips maken we onderscheid tussen het levensloopcontract en het levensloopreglement.

Contract

Hoewel de werkgever niet verplicht is het contract dat hij sluit met de bank of verzekeraar ter instemming voor te leggen aan de ondernemingsraad, zien we wel vaak dat de ondernemingsraad betrokken is bij selectie van een aanbieder.

Kort samengevat moet bij de selectie op de volgende punten gelet worden:

- Hoogte aangeboden rente en hoe lang deze rente wordt gegarandeerd.
- Afspraken over toekomstige rente, bijvoorbeeld minimaal wordt het gemiddelde van de drie hoogste aanbieders in de markt genomen.
- Opnamebeperkingen, bijvoorbeeld over het op te nemen geld wordt 1% kosten ingehouden.
- Bij beleggingsproducten de kosten van het product zoals administratiekosten, aankoopkosten, verkoopkosten en beheerskosten. Bij een vergelijking moeten dezelfde soort fondsen vergeleken worden, zoals bijvoorbeeld aandelenfondsen, mixfondsen en obligatiefondsen.
- Indien binnen de levensloop wordt belegd, is er dan ook sprake van een garantiefonds of is er de garantie dat minimaal de inleg wordt gegarandeerd.
- Indien de medewerker overlijdt, hoeveel van het gespaarde kapitaal wordt dan uitgekeerd aan de nabestaanden: 90% - 100% of 110%?

Reglement

Bij het opstellen van het reglement moet op de volgende punten worden gelet:

- Loopt de pensioenopbouw door tijdens levensloopverlof?
- Blijven de nabestaanden verzekerd tijdens levensloopverlof?
- Blijven de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen doorlopen tijdens het levensloopverlof?
- Loopt de leaseregeling (en andere door de werkgever beschikbaar gestelde zaken) door tijdens levensloopverlof?
- Is de verlofperiode gemaximeerd? Bijvoorbeeld een medewerker mag maximaal drie maanden met verlof gaan.

Heeft u een pensioenadviseur nodig, bel dan met ORpensioen (070 - 304 29 00) en vraag naar Hans Kennis of Henry van Eck of mail naar info@montae.nl.