

## Wat is de levensloopregeling?

Met de levensloopregeling kunnen werknemers sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te financieren.

De levensloopregeling kan worden gebruikt voor elke vorm van verlof, zoals:

- zorgverlof
- sabbatical
- verlof voor stervensbegeleiding
- ouderschapsverlof
- educatief verlof

Werknemers mogen het spaarsaldo ook gebruiken om eerder met pensioen te gaan.

Van het brutoloon wordt een bedrag ingehouden dat op een speciale spaarrekening van de werknemer wordt gestort of als premie voor een 'levensloopverzekering' van de werknemer wordt overgemaakt.

In overleg met de werkgever kan een werknemer ook gespaarde tijd, bijvoorbeeld overwerkuren of adv-dagen, om laten zetten in geld. Dit bedrag kan dan op de levenslooprekening worden gestort.

### Hoeveel mag een werknemer sparen?

Er kan jaarlijks maximaal 12 procent worden gespaard van het brutoloon dat in dat jaar wordt verdiend.

Rekenvoorbeelden:

- *na 2 jaar (dus 12 procent) sparen kan een kwartaal verlof worden gefinancierd tegen 100% van het salaris*
- *wie tijdens zijn verlof genoeg neemt met 70% van zijn inkomen, kan na bijna 6 jaar sparen 52 weken verlof financieren*

In de levensloopregeling mag maximaal 210% van het bruto jaarsalaris worden gespaard. Bij opname, voor de financiering van onbetaald verlof, hebben werknemers, per deelgenomen jaar, recht op een levensloopverlofkorting van maximaal €191,- (peildatum 1-1-2008). Na opname kan weer worden gespaard tot maximaal 210% van het jaarsalaris.

## Wie kan er gebruik van maken?

Alle werknemers die in Nederland werken kunnen gebruikmaken van de levensloopregeling. De werknemer heeft geen wettelijk recht op het *opnemen* van het verlof. Dat kan alleen met toestemming van de werkgever. Dat geldt niet voor verlofvormen waar werknemers volgens de wet recht op hebben, zoals het ouderschapsverlof

## Hoe werkt de overgangsregeling voor oudere werknemers?

Voor oudere werknemers is er een overgangsregeling. Voor hen vervalt de voorwaarde dat binnen de levensloopregeling in het kalenderjaar niet meer dan 12% van het loon van dat jaar mag worden gespaard. De overgangsregeling geldt alleen voor werknemers die op 1 januari 2005 tussen de 50 en 55 jaar oud zijn.

Door deze extra stortingsmogelijkheid kunnen deze werknemers het toegestane maximale bedrag in een kortere periode bij elkaar sparen. In het Sociaal Akkoord 2004 hebben het kabinet en de sociale partners op 5 november 2004 afgesproken om dat maximale bedrag te verhogen tot 210% van het laatstverdiende loon. Dat bedrag komt overeen met een verlof van drie jaar tegen 70 procent van het laatstverdiende loon. *Let op: ook bovenwettelijke vakantiedagen en overuren kunnen in de levensloopregeling worden gestort.*

Het verlof mag volledig worden gebruikt om eerder te stoppen met werken.

Voor VUT-regelingen van werknemers die vóór 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn geworden, blijft het huidige fiscale regime in stand.

## Wie beheert het geld?

Verzekeraars, banken en dochters van pensioenfondsen of pensioenuitvoeringsbedrijven mogen de levensloopregeling uitvoeren. De werknemer bepaalt zelf bij welke instelling hij de levenslooprekening (of -verzekering) wil onderbrengen. Voordeel daarvan is dat de rekening gewoon kan worden aangehouden als de werknemer van werkgever verandert.

## Hoe kan het spaartegoed worden opgenomen?

Op verzoek van de werknemer schrijft de spaar- of verzekeringsinstelling het gewenste bedrag over op de rekening van de werkgever. Daarna maakt de werkgever, via het salaris, het bedrag over aan de werknemer. Zo kan een periode van onbetaald verlof overbrugt worden. Over het uitbetaalde spaartegoed houdt de werkgever loonheffing in.

## Hoeveel geld mag er worden opgenomen?

Het opgenomen bedrag mag niet meer zijn dan het loon dat de werknemer direct voorafgaand aan de verlofperiode per maand ontving. Dus: een werknemer die in juli €1000 verdiende, mag in augustus niet meer dan €1000 aan spaartegoed opnemen voor de financiering van 1 maand onbetaald verlof.

Er moet daarbij ook rekening worden gehouden met een eventuele loondoorbetaling door de werkgever. Krijgt deze werknemer tijdens het verlof al €500 van zijn werkgever, dan mag hij nog maar €500 uit de 'levensloopspaarpot' halen.

## **Kan er in hetzelfde jaar zowel voor spaarloon als voor levensloop worden gespaard?**

Nee. Werknemers moeten jaarlijks kiezen tussen deelname aan de spaarloonregeling *of* aan de levensloopregeling. Er kan elk jaar slechts op grond van één van beide regelingen geld worden bijgestort. Wel is het mogelijk om in een kalenderjaar uit beide regelingen geld op te nemen.

## **Hoe vaak mag de levensloopregeling worden gebruikt?**

Een werknemer mag de levensloopregeling zo vaak voor onbetaald verlof gebruiken als hij wil. Het tegoed kan immers steeds weer worden aangevuld.

## **Hoe zit het met de belasting- en premieheffing?**

Werknemers mogen per jaar maximaal 12% van hun loon belastingvrij sparen. Over de opbouw in de levensloopregeling wordt geen loonheffing geheven. Er hoeft pas loonheffing te worden betaald als de gespaarde tegoeden worden opgenomen. Dat heet *de omkeerregel*. Over de inleg op de levensloopregeling zijn wel premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Het sparen op de levensloopregeling heeft daardoor geen effect op de hoogte van een eventuele toekomstige uitkering op grond van de werknemersverzekeringen, zoals WW en WIA. Bij de berekening van de hoogte van de uitkering wordt namelijk gekeken naar het loon inclusief de inleg in de levensloopregeling.

## **Hoe zit het met de pensioenpremie?**

Tijdens het sparen voor verlof, betaalt de werknemer en werkgever hun eigen deel van de pensioenpremie. Bij het opnemen van het verlof betaald de werknemer zowel het werknemersdeel (ca 6%) als het werkgeversdeel (ca 14%) van de pensioenpremie in het eerste verlofjaar.

## **Spaartegoed en eerder met pensioen?**

Werknemers mogen het spaarsaldo ook gebruiken om eerder met pensioen te gaan. Zij kunnen tot maximaal 210 % van hun laatstverdiende loon sparen. Met het maximale tegoed en afhankelijk van de opgebouwde levensloopkorting kunnen werknemers drie jaar eerder stoppen met werken, tegen 70 procent van het laatstverdiende loon.

Werknemers die op 1 januari 2005 tussen de 50 en 55 jaar zijn, kunnen versneld het maximale tegoed bij elkaar sparen. Zij mogen per jaar meer sparen dan 12% van hun brutojaarloon.

## **Pensioen en tegoed over, wat dan?**

Is het spaartegoed nog niet opgenomen als een werknemer met pensioen gaat, dan wordt het opgebouwde tegoed op de dag voordat het pensioen ingaat als *bedrag ineens* uitgekeerd aan de werknemer. Het bedrag wordt bij opname belast als loon uit vroegere dienstbetrekking. Er moet in één keer belasting over het hele spaartegoed worden betaald.

Als er sprake is van een pensioentekort, is het ook mogelijk om het restant van het levenslooptegoed aan het pensioen toe te voegen.