



mr. Jan-Olivier Kuijkhoven

Partner en pensioenfiscalist bij KWPS Employee Benefits & Risk Management B.V.

In deze bijdrage beschrijf ik de stand van zaken rond extern verlofsparen. Sinds enkele jaren bestaat de mogelijkheid een verlofsaldo van twee jaarsalarissen als spaarpot aan te houden. In het voorjaar van 2023 is door de regering en de Belastingdienst bevestigd dat de fiscale regels zich er niet tegen verzetten deze spaarpot, in plaats van bij de werkgever, aan te houden bij een externe uitvoerder. Allereerst behandel ik enkele algemene aspecten van verlofsparen voordat ik specifiek inga op belangrijke aspecten van extern verlofsparen.

## Extern verlofsparen: *Het principe en de stand van zaken*

### VERLOFSPAREN BIJ DE WERKGEVER

**H**et sparen van verlof gaat iedere werknemer en werkgever aan. Naast wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen is soms geregeld dat overuren leiden tot extra verlof. Consequentie van verlofdagen is dat de werkgever een voorziening moet treffen. Als werknemers meer verlof opbouwen dan zij opnemen, dan kunnen er forse bedragen gemoeid zijn met deze balanspost. Dat beïnvloedt de solvabiliteit van de werkgever in negatieve zin. Verlofsparen bij de werkgever vindt plaats in dagen. Stijgt het overschot aan dagen ('coming service') en/of stijgt het salaris ('backservice'), dan verslechtert de solvabiliteit verder. Verlofsparen bij de werkgever gaat volgens eindloonsystematiek. Veel werkgevers zitten mede daarom niet te wachten op hoge saldi aan vakantie- en overwerkverlof. Een verlofsaldo is voor de werknemer evenmin zonder risico. De werkgever kan immers failliet gaan en dan zal werknemer vermoedelijk niets terug zien van het opgebouwde verlof. In sommige gevallen en in sommige branches is het verlofspaarsaldo desalniettemin aanzienlijk en overbruggen werknemers hiermee perioden van minder of niet meer werken, voorafgaand aan de pensioendatum. Verlofsparen kan dus wel degelijk een interessante arbeidsvoorwaarde zijn.

### FISCALE BEHANDELING VAN VERLOFSPAREN

Alles dat wordt genoten uit een dienstbetrekking is loon en wordt belast. Op deze fiscale hoofdregel van de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB) gelden meerdere uitzonderingen. De bekendste twee zijn pensioen en verlof. Voor verlofsparen is in artikel 11, eerste lid, onderdeel r, ten eerste, Wet LB geregeld dat de aanspraken op het verlof niet hoger mogen zijn dan 100 keer de wekelijkse arbeidsduur. Zolang deze grens niet overschreden wordt, hoeft er geen loonheffing te worden afgedragen over de aanspraak op het verlof. Dat gebeurt pas op het moment dat het verlofsaldo wordt genoten of er anderszins wordt beschikt door de werknemer.

Als het verlofsaldo niet gevormd is met (alleen) het oogmerk om minder of niet meer te gaan werken, er geen sprake is van een zogenaamde Regeling voor vervroegde uittrekking, in de zin van artikel 32ba Wet LB. Is het saldo wel alleen of grotendeels gevormd met dat oogmerk, dan is de werkgever onder voorwaarden 52 % pseudo-eindheffing verschuldigd. Van een RVU is bijvoorbeeld sprake indien een werkgever een oudere werknemer ineens verlof toekent en de werknemer met gebruikmaking van het verlof vrijstelt van werk tot aan de AOW-datum. Zolang er echter voldoende mogelijkheden zijn het verlof op te nemen anders dan als pensioenoverbrugging, dan is bij voorbaat geen sprake van een RVU. Van een RVU is evenmin sprake als er tenminste 50 % wordt doorgewerkt. Deze zogenaamde kwalificerende seniorenregeling is geregeld in artikel 8.7 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011. Er zijn bij verlofsparen dus voldoende mogelijkheden de RVU-heffing buiten de deur te houden.

.....

**De aanspraken op verlof mogen niet hoger zijn dan 100 keer de wekelijkse arbeidsduur**

.....

### VERLOFSPAREN ALS MIDDEL VOOR DUURZAME INZETBAARHEID / VERVROEGD UITTREDEN

Bij het Pensioenakkoord uit 2019 is bovengenoemd maximum van 100 keer de wekelijkse arbeidsduur onderhandeld en kort daarop wettelijk verankerd in de Wet LB (krachtens de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen). Voor die tijd was het maximum decennialang 50 keer de wekelijkse arbeidsduur. De reden voor deze verdubbeling is te vinden in het doel dat de sociale partners en de

overheid voor ogen hadden: inzet van verlofsparen als middel voor duurzame inzetbaarheid. In de memorie van toelichting is de achtergrond van de verdubbeling ondubbelzinnig omschreven:

## Het maximale saldo is het equivalent van bijna twee jaarsalarissen

*Idee is dat het opgebouwde verlof op allerlei momenten gedurende de loopbaan (gedeeltelijk) kan worden opgenomen. Dit geeft werknemers de ruimte om zelf hun duurzame inzetbaarheid te vergroten, bijvoorbeeld door het extra gespaarde verlof in te zetten om een aantal jaar voor de pensioenleeftijd minder te gaan werken of gedurende de loopbaan tijd te nemen voor omscholing of een sabbatical. Daarnaast geeft het werknemers de ruimte om eerder te stoppen met werken, met behoud van salaris. De generieke extra ruimte die wordt geboden, kan bijvoorbeeld benut worden in sectoren waarbij in cao's of in individuele arbeidsovereenkomsten afspraken gemaakt zijn of worden om bij overwerk, ploegdiensten of anderszins zwaar werk compensatie (deels) via extra verlofopbouw te laten plaatsvinden zonder verplichting om dit verlof op korte termijn – op straffe van verval – op te nemen. Dit sluit aan bij het gegeven dat onregelmatig werk of het werken in ploegdiensten een zwaardere belasting geeft en daardoor tot een mindere duurzame inzetbaarheid leidt.*

Een saldo van honderd keer de wekelijkse arbeidsduur betekent het equivalent van bijna twee jaarsalarissen. Daarmee zou een werknemer bijna drie jaar eerder kunnen stoppen met werken als een inkomen van ongeveer 70 % voldoende wordt geacht. Een andere bestedingsmogelijkheid is om de dienstbetrekking deels te beëindigen en het salaris aan te laten vullen uit het verlofsaldo, de hiervoor genoemde seniorenregeling. Dit kan worden gecombineerd met pensioenopbouw over het volledige salaris. Verlofsparen kan dus zowel als vroegpensioenmogelijkheid als deeltijd pensioenmogelijkheid worden ingezet.

De verdubbeling van het fiscaal gefaciliteerd verlofsparen zorgt er natuurlijk niet voor dat het probleem van de afnemende solvabiliteit vanwege het verlofsparen verdwijnt. Ook het hiervoor genoemde faillissementsrisico blijft bestaan. De fiscale verdubbeling heeft er dan ook nauwelijks toe geleid dat werkgevers extra verlofsparen toestaan.

### EXTERN VERLOFSPAREN IN GELD

Om uitvoering te kunnen geven aan het voornemen van de sociale partners om verlofsparen in te kunnen zetten als middel voor duurzame inzetbaarheid en/of vervroegde pensionering, zijn sociale partners op zoek naar externe uitvoering. Het verlofsparen vindt dan niet in tijd plaats, maar in geld. De wettelijke regels verzetten zich niet tegen externe uitvoering van verlofsparen. In het voorjaar van 2023 hebben de regering en de Belastingdienst dat openbaar bevestigd. Er zijn verschillende uitvoeringsvarianten denkbaar. Om gebruik te kunnen maken van de omkeerregel is het in alle gevallen essentieel dat de aanspraak en dus het saldo de loonsfeer niet verlaat. De werknemer mag dus niet de beschikking krijgen over het verlofspaarsaldo. Het is niet uitermate complex dat te realiseren. Er moet voor worden gezorgd dat opname van verlof en van de gelden niet op een andere manier geschiedt dan in het geval de werknemer verlofdagen gespaard zou hebben bij de werkgever.

De rechtsvorm 'stichting' is inmiddels expliciet door de regering en Belastingdienst erkend als externe uitvoerder. Een Stichting Pensioenfonds kan echter niet optreden als uitvoerder, in verband met de taakafbakeningsregels in de Pensioenwet. Een speciaal daartoe opgerichte Stichting Verlofsparen is mogelijk, net als bestaande stichtingen zoals een sectoraal Sociaal Fonds. De Stichting treedt op als juridisch eigenaar en laat de verlofgelden beheeren, beleggen en administreren. Het stichtingsbestuur zal deze rollen in de praktijk niet op zich (willen) nemen en zal een administrateur en een vermogensbeheerder aanstellen. Het is in theorie ook mogelijk dat pensioenuitvoeringsorganisaties zoals APG, PGGM of AZL een gecombineerde rol innemen. Dit is een variant binnen de Stichtingsoplossing. Pensioenuitvoeringsorganisaties kunnen zowel de administratie, communicatie als de beleggingen voor de Stichting Verlofsparen verzorgen. Iedere andere externe uitvoering die er toe leidt dat het verlofspaarsaldo uit de beschikkingsmacht van de werkgever is en uit de beschikkingsmacht van de werknemer blijft, is in beginsel ook mogelijk. Ook andere commerciële uitvoerders kunnen overwegen de verlofspaarmarkt te betreden. De stichting kan overbodig worden gemaakt als de commerciële uitvoerder de rol van juridisch eigenaar, administrateur en belegger verzorgt, alsmede de communicatie verzorgt. Hiermee wordt de werkgever ontzorgd, net als in het geval sprake zou zijn van een verzekeraar of premiepensioeninstellingen. Tot nu toe overwegen enkele commerciële partijen de markt te betreden, maar hebben dat tot nu toe niet gedaan. Uit eigen waarneming kan ik aangeven dat dit te maken heeft met de onbekendheid met het onderwerp, compliance-kwesties, het onduidelijke marktpotentieel en de aandacht die de Wet toekomst pensioenen momenteel betekent voor vele commerciële uitvoerders. De uitvoerder die aanbod creëert, zal zien hoe groot de vraag is.

# Verlofsparen kan voor vroeg- of deeltijdpensioen worden ingezet

### VERLOFSPAARREGLEMENT

In het verlofspaarreglement worden de rechten en plichten van de werknemer omschreven. Het reglement maakt duidelijk onder welke voorwaarden de werknemer kan beschikken over (een deel van) het verlofsaldo en er dus loonheffing plaatsvindt. In beginsel vloeit het geld bij verlofopname naar de werkgever, die de loonheffing verzorgt en de nettobetaling aan de werknemer doet. De bestedingsmogelijkheden en fiscale behandeling wijken niet af van de situatie waarin er sprake is van verlofsparen bij de werkgever. In het geval van faillissement zal de externe uitvoerder het verlofsaldo echter direct overmaken aan de werknemer, onder inhouding van loonheffing. In het reglement is omschreven wat de bronnen voor het verlofsparen zijn en wat de bestedingsmogelijkheden zijn. Zonder uitputtend te zijn, kan de werkgever bijvoorbeeld een percentage van het salaris als bron definiëren en kan de werknemer bijvoorbeeld de bovenwettelijke dagen als bron aanmerken.

Tussen partijen moet duidelijk worden afgesproken dat sparen in geld plaatsvindt en niet in tijd, als althans de bedoeling is dat het saldo niet automatisch toeneemt bij salarisstijgingen. Zo wordt voorkomen dat de werkgever backservice verschuldigd is en alsnog een commerciële voorziening moet aanhouden. Aandachtspunt is ook dat het in beginsel niet toegestaan is dat de werknemer verplicht wordt bijdragen te doen voor verlofsparen. Dat zou immers verplichte loonbesteding zijn en dat is, anders dan in het geval van pensioen, niet toegestaan op grond van het Burgerlijk Wetboek.

### WAARDEOVERDRACHT BIJ EEN ANDERE DIENSTBETREKKING

Als de dienstbetrekking eindigt, dan moet er in beginsel afgerekend worden over het externe verlofsaldo. Het is echter juridisch en fiscaal mogelijk – en ook dit is door de regering en de Belastingdienst bevestigd – dat er waardeoverdracht plaatsvindt naar de verlofspaaruitvoerder van de nieuwe werkgever. Vanwege dit principe van waardeoverdracht overwegen enkele sectoren extern verlofsparen te faciliteren door middel van de hierboven beschreven stichtingsoplossing.

### BELEGGINGEN BIJ EXTERN VERLOFSPAREN IN GELD

Een belangrijk aspect is hoe de verlofspaargelden worden belegd. Ik ga er hierna kort op in. Het externe verlofspaarsaldo wijzigt in beginsel niet als het salaris stijgt. Er is immers sprake van verlofsparen in geld, niet in tijd. Het ligt daarom voor de hand dat de gelden op een manier worden belegd waardoor een rendement

ontstaat dat vergelijkbaar is met een (bescheiden) salarisstijging. Het ligt ook voor de hand dat de deelnemer de mogelijkheid heeft het geld minder of niet risicovol te beleggen, zeker als deze een besteding op korte termijn voor ogen heeft. Behoud van het vermogen is dan belangrijker dan de kans op rendement, omdat het laatste kan leiden tot een waardedaling. In theorie bestaat de mogelijkheid dat de werkgever in het geval van een salarisstijging extra stortingen doet. Hierdoor kan echter een balansverplichting ontstaan.

### ENKELE FISCALE REGELS BEHOEVEN AANPASSING

Bij het simpele verdubbelen van de fiscale grenzen van het verlofsparen heeft de wetgever een paar zaken over het hoofd gezien. De Wet LB verplicht de werkgever om jaarlijks te controleren of de aanspraken niet 100 keer de wekelijkse arbeidsduur overschrijden. Stel dat een werknemer fulltime werkt en een volledig saldo heeft opgebouwd van 100 keer de wekelijkse arbeidsduur. Deze werknemer wenst vier jaar voorafgaand aan de AOW-datum 50 % te gaan werken en wil het salaris de komende vier jaar aangevuld krijgen. Op grond van de jaarlijkse controle moet in dat geval vanwege het 50 % werken ineens de helft van het saldo worden afgetrokken tegen progressieve heffing. De grens is immers 100 keer de (gehalveerde) wekelijkse arbeidsduur. De wetgever heeft de sociale partners op dit punt abusievelijk knollen voor citroenen verkocht. Er is een simpele oplossing, naar analogie van de hierboven genoemde fiscaal gefaciliteerde seniorenregeling en voortgezette pensioenopbouw in het geval van parttime werken door ouderen. Namelijk door te regelen dat de grens 100 keer de wekelijkse arbeidsduur is, zoals die luidde 10 jaar voorafgaand aan de pensioendatum, wordt voorkomen dat er ineens (geheel of gedeeltelijk) afgerekend moet worden met de fiscus. Dit aspect heb ik inmiddels onder de aandacht gebracht van de sociale partners.

Een minder pregnant verbeterpunt is dat de overheid voor verlofsparen, naar analogie van eigen bijdragen voor een pensioenregeling, regelt dat een werknemersbijdrage leidt tot een aftrekpost voor de loonheffing. Momenteel kan een werknemer in beginsel alleen via een tussenstap salaris omzetten in verlofsparen door eerst extra vrije dagen aan te kopen en deze te substitueren in verlofsparen in geld.

### TOT SLOT

Meerdere branches en werkgevers hebben extern verlofsparen in onderzoek, willen het implementeren als arbeidsvoorwaarde of zijn daar concreet mee bezig. De ontwikkelingen verlopen langzaam, maar gaan de goede richting uit. Als sociale partners en uitvoerders echt iets willen met dit onderwerp, dan komt extern verlofsparen van de grond.