



Employee Benefits & Risk Management



Checklist RVU-risico 52%

Voorkomen is goedkoper dan genezen

Checklist

52%-risico bij vervroegd uittreden

1. Inhoud en bedoeling van deze checklist

Deze checklist is een praktische handleiding om vast te stellen of er bij vervroegd uittreden sprake is van een zogenaamde Regeling voor Vervroegde Uittreding (hierna: RVU).

Is er sprake van een RVU dan is – naast de reguliere loonheffing bij de werknemer - 52% eindheffing verschuldigd door de werkgever. De wetgever heeft deze heffing in het leven geroepen om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten.

Een RVU is aanwezig indien een regeling geheel of nagenoeg tot doel heeft de periode tot aan het pensioen te overbruggen, dan wel te voorzien in aanvullingen op een pensioenregeling. De wet- en regelgeving op dit gebied is vrij complex. Deze checklist bevat een stroomschema aan de hand waarvan een indicatie kan worden verkregen of deze heffing verschuldigd is.

Een RVU kan zich in allerlei vormen voordoen. Voorbeelden hiervan zijn:

- een betaling van een bedrag ineens bij het einde van de dienstbetrekking
- een toekenning van een wachtgeldregeling
- een aanvulling op WW of pensioen
- het vrijstellen van werkzaamheden

De checklist geeft een goede indruk of een voorgenomen regeling een RVU-risico herbergt. Pas deze checklist dus toe vóórdat een regeling wordt vormgegeven c.q. overeengekomen.

2. Alternatieven in geval van RVU

Het RVU-risico kan tot forse belastingclaims leiden. Er zijn alternatieven waarmee de heffing kan worden voorkomen. Het is zaak dit vooraf te onderzoeken. De alternatieven waar KWPS over kan adviseren - en waardoor de eindheffing wordt voorkomen - zijn onder andere:

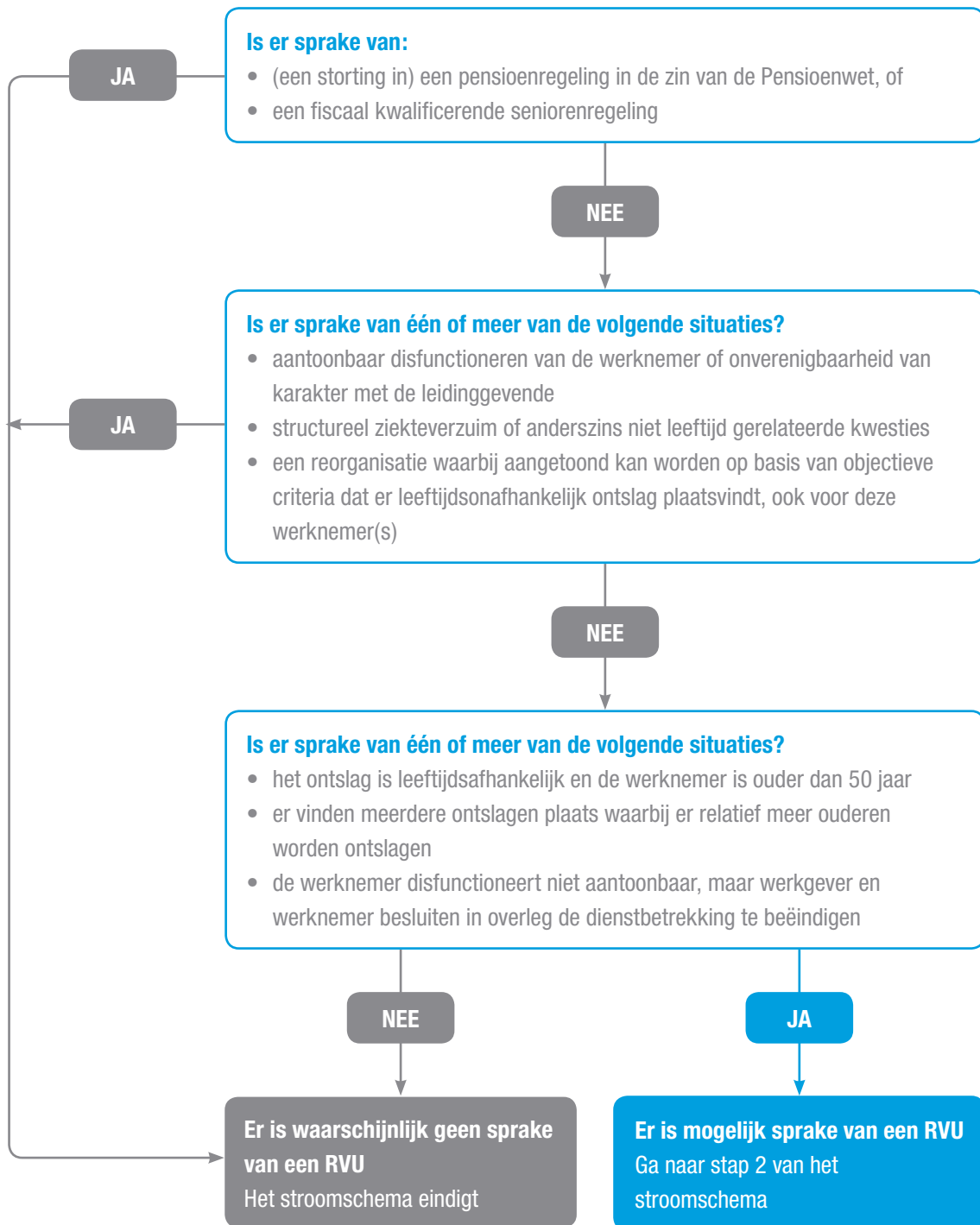
- een fiscaal kwalificerende seniorenregeling waarbij de werknemer nog (minimaal) 50% werkt van het voorheen van toepassing zijnde parttime percentage
- optimalisatie van het ouderdomspensioen, dat binnen de fiscale normen blijft en vervoegd wordt uitgekeerd
- een netto prepensioenregeling

3. Stroomschema

Op de volgende bladzijden kan door middel van een stroomschema worden nagegaan of er risico bestaat op een eindheffing van 52%. Het stroomschema is een praktische handleiding en is gebaseerd op de besluiten van het ministerie van Financiën van 26 mei en 8 december 2005. Deze besluiten betreffen de zogenaamde kwantitatieve en kwalitatieve toets, aan de hand waarvan vastgesteld kan worden of er sprake is van een met 52% eindheffing belaste RVU. Het stroomschema geeft niet aan welke alternatieven er voorhanden zijn om de eindheffing te voorkomen. Deze oplossingen zijn afhankelijk van de situatie.

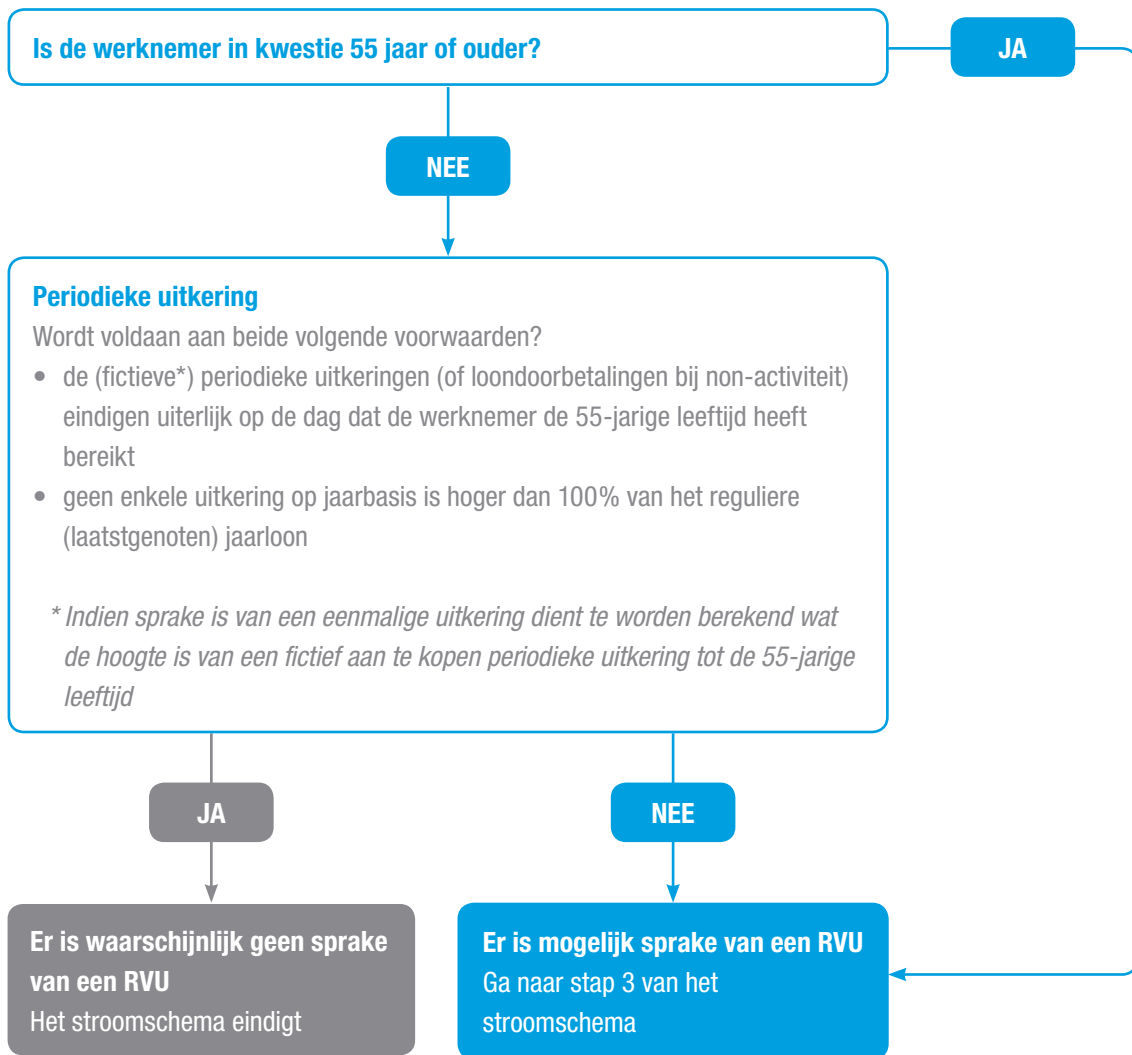
Stap 1

Is er sprake van een RVU?



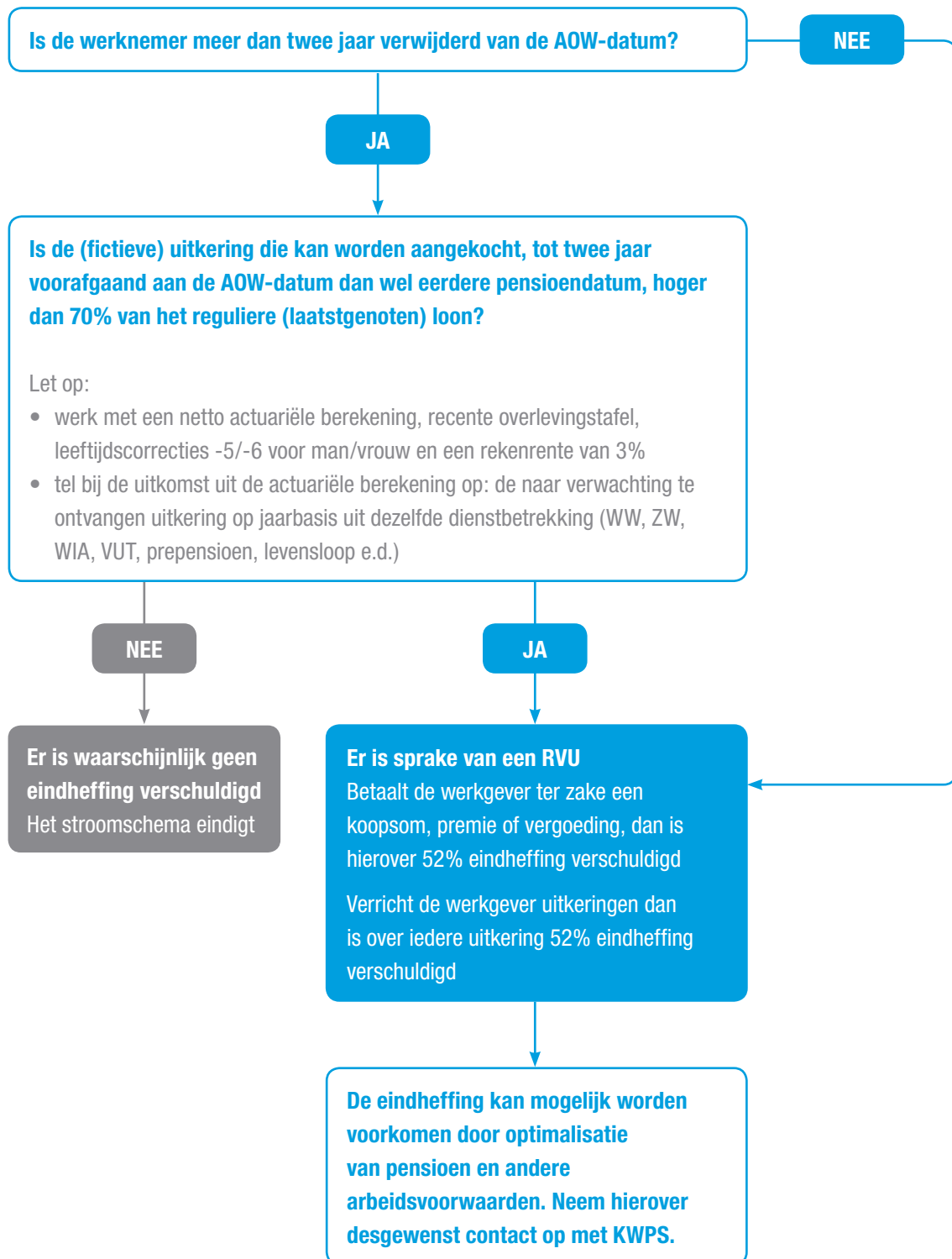
Stap 2

Is er sprake van een RVU? De 55-jaar-toets



Stap 3

Is er sprake van een RVU? De 70%-toets



4. Frequently asked questions

De frequently asked questions en de antwoorden hieronder dienen in samenhang met het stroomschema hiervoor te worden gelezen.

Kan ik afwachten totdat de Belastingdienst de RVU-heffing oplegt?

Nee. De RVU-heffing is een pseudo-eindheffing. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het opgeven en afdragen van de heffing. Verzuimt de werkgever, dan kan de Belastingdienst naheffingsaanslagen opleggen, eventueel verhoogd met een boete van 100% en rente.

Een werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden en het salaris wordt doorbetaald. Is er een RVU-risico?

Ja, ook in dat geval kan er sprake zijn van een RVU. Deze regeling stelt de werknemer immers bij uitstek in staat om de periode tot de pensioendatum te overbruggen.

Er is een Sociaal Plan. Is er een RVU-risico?

Ja. Regelingen binnen een Sociaal Plan kunnen een RVU betreffen. Het is aan te raden een Sociaal Plan op de verschillende fiscale risico's te laten onderzoeken alvorens deze uit te voeren.

Er wordt een bedrag ineens betaald. Is er een RVU-risico?

Ja. Een RVU kan zich in allerlei vormen voordoen. Het kan een bedrag ineens, een periodieke uitkering of zelfs loon in natura zijn. Het ter beschikking stellen van de auto van de zaak aan een oudere werknemer kan een RVU betreffen.

Is een vrijwillige vertrekregeling een RVU?

In het geval van een vrijwillige vertrekregeling, kan sprake zijn van een RVU. Stem de vormgeving af met een specialist.

Naast de reorganisatie op basis van het afspiegelingsbeginsel geldt een vrijwillige vertrekregeling. Is er een RVU-risico?

De vrijwillige vertrekregeling kan ertoe leiden dat zowel de vertrekregeling als de andere regelingen wegens reorganisatie een RVU betreffen. De vrijwillige vertrekregeling kan er namelijk voor zorgen dat er meer ouderen uitstromen dan het geval is indien alleen gereorganiseerd wordt op basis van het afspiegelingsbeginsel. Ook het op structurele wijze afscheid nemen van ouderen buiten de reorganisatie om, zorgt in beginsel voor het frustreren van het afspiegelingsbeginsel en kan tot 52% eindheffing leiden.

Een afdeling waar met name oudere werknemers werkzaam zijn, wordt gesloten. Is er een RVU-risico?

Als er strikt zakelijke redenen ten grondslag liggen aan het sluiten van een afdeling, dan is er in beginsel géén sprake van een RVU.

Vervolg FAQ >

Vervolg FAQ

Er is sprake van een langlopende discussie met een werknemer. Er is echter geen sprake van een hoogopgelopen conflict of niet functioneren van de werknemer. Is er een RVU-risico?

Dit is een twijfelgeval. Indien de beëindiging van de dienstbetrekking niet veroorzaakt wordt door de leeftijd van de deelnemer, dan is verdedigbaar te stellen dat er geen sprake is van een RVU. Het is aan te raden een specialist in te schakelen. Soms is het zinvol om van tevoren afstemming met de fiscus te hebben over de vraag of een regeling een RVU betreft. Hierin is wettelijk voorzien. Het is van belang dat de (concept)regeling aan de Belastingdienst wordt voorgelegd vóórdat deze overeengekomen is.

Een werknemer ontvangt WW en daarboven een aanvulling van de werkgever. Is er een RVU-risico?

De WW-uitkering moet in beschouwing worden genomen bij de bepaling of er - wat hoogte van de uitkering betreft - sprake is van een RVU. De RVU-heffing is alleen verschuldigd over de aanvulling door de werkgever, niet over de WW-uitkering. De RVU-heffing is evenmin verschuldigd over ander loon uit vroegere dienstbetrekking zoals pensioenuitkeringen krachtens de Pensioenwet.

Amsterdam, mei 2017

Deze brochure en de hierin opgenomen checklisten zijn met uiterste zorg opgesteld en zijn puur informatief van aard. Deze brochure geeft geen volledig beeld van de problematiek rond ontslagvergoedingen en kan achterhaald raken door jurisprudentie en veranderende wet- en regelgeving. Al hetgeen op basis van deze brochure wordt ondernomen, is voor eigen risico. Wij raden aan altijd overleg te plegen met uw advocaat, (belasting)adviseur of met KWPS in het geval van ontslagvergoedingen.

KWPS is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 34248760. KWPS is aangesloten bij de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs. Op alle diensten verleend door KWPS zijn Algemene Voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Deze Algemene voorwaarden zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 34248760 en tevens in te zien op www.kwps.nl.

Over KWPS

Clënten

KWPS heeft aan een groot aantal organisaties een bijdrage mogen leveren, variërend van intensieve advies- en veranderingstrajecten tot workshops of klankbord-sessies. Voor een indruk van onze cliëntenportefeuille verwijzen wij naar onze website.

Directie

mr. Jan-Olivier Kuijkhoven, fiscaal jurist

Jan-Olivier is tussen 1995 en 2006 werkzaam geweest bij PricewaterhouseCoopers en gaf daar leiding aan het pensioenfiscale team. Jan-Olivier is founding partner van KWPS en adviseert onder meer over geïntegreerde veranderings-operaties, is erkend pensioenfiscalist en voert uit dien hoofde geregeld overleg met (Kennisgroepen van) de Belastingdienst. Hij adviseert HR- en EB directors en bestuurders over collectief (directie) pensioen, uittredingen, belonen en pensioenalternatieven. Jan-Olivier geeft leiding aan de KWPS Academie voor Advocaten en publiceert op regelmatige basis.



drs. Natasja Winter, fiscaal econoom

Natasja is tussen 1996 en 2006 werkzaam geweest bij PricewaterhouseCoopers, in de belastingadvies- en pensioenpraktijk. Zij is founding partner van KWPS. Natasja begeleidt ondernemingen bij pensioenveranderings- en adviestrajecten als gevolg van gewijzigde wetgeving, kostenbesparingen, wijziging van arbeidsvoorwaarden, due diligences en uittredingsregelingen. Natasja is docent van de KWPS Academie voor Advocaten, gastdocent aan de Universiteit van Maastricht en bestuurslid van de sectie Pensioenen van de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs. Natasja publiceert geregeld.



drs. Kris Rote, bedrijfseconoom

Kris is managing director van KWPS en voorzitter van het Directieteam. Hij werkte en woonde in verschillende landen in Europa en Azië en werkte voor onder andere Accenture Consultancy, Procter & Gamble en De Baak. Kris is ruim 15 jaar actief in HR-dienstverlening, waarvan de laatste jaren in directie posities. Kris geeft op niet-inhoudelijk gebied leiding aan de gehele organisatie. Hiervoor staat hem en de partners een professioneel team van consultants en management assistenten ter beschikking.

