

Werkgevers- en werknemersorganisaties klagen erover dat de RVU-heffing van 52% het onmogelijk maakt werknemers eerder te laten uittreden. Er zijn echter legio mogelijkheden voor individuele en collectieve vertrekregelingen, zónder dat RVU-heffing verschuldigd is. Maatwerk en persoonlijke aandacht voor de werknemer zijn niet bezwaarlijk als de voordelen voor werkgever en werknemer in aanmerking worden genomen. KWPS heeft een track record opgebouwd rond RVU-mijdende maatwerkoplossingen. Wij delen onze kennis graag in dit jaarbericht.



1 Regelingen bij ziekte en slijtende beroepen

Als de fysieke gesteldheid van een werknemer de objectieve reden voor het vertrek is, dan is geen sprake van een RVU. Irrelevant is dan hoe de regeling wordt vormgegeven. Als er sprake is van een slijtend beroep, dan leidt het hanteren van een vertrekleeftijd niet per definitie tot een RVU. Het gaat erom dat niet de leeftijd, maar de slijtage en de nadelen daarvan doorslaggevend zijn voor het hanteren van de vertrekleeftijd. Vastlegging en een goede analyse van (soorten) ziekteverzuim en de kosten daarvan zijn onontbeerlijk.

2 Andere niet-leeftijd gerelateerde redenen of laag bedrag vertrekvergoeding

Is er sprake van een andere objectieve vertrekreden dan ziekte, dan is er evenmin sprake van een RVU. Voorbeelden zijn niet (goed) functioneren, problemen met de leidinggevende of het verpesten van de sfeer. Vastlegging is van belang om aan de onderzoeksplicht te voldoen en de RVU-heffing niet te hoeven betalen. Is de leeftijd wél doorslaggevend, dan kan een actuariële berekening mogelijk aantonen dat de vergoeding te laag is om een RVU te kunnen zijn (zogenaamde 70%-toets).

3 Invoeren netto(pre)pensioen

Pensioen in de zin van de Pensioenwet is géén RVU. Er kan binnen de Pensioenwet en *buiten de reguliere fiscale grenzen* netto(pre)pensioen worden aangekocht. Over de koopsom wordt eenmalig loonheffing ingehouden. De pensioenuitvoerder keert vervolgens maandelijks netto pensioenbedragen uit. Het (netto)prepensioen is niet vrijgesteld voor de vermogensrendementsheffing. Netto(pre)pensioen is geschikt om grotere groepen oudere werknemers vervroegd uit te kunnen laten treden.

4 Pensioen: optimalisatie, indexatie en hoog/laag

Pensioen in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 is geen RVU. Door een extra koopsom van de werkgever kan het pensioen *binnen de fiscale grenzen* verhoogd worden of kan vaste indexatie worden aangekocht. Het pensioen kan vervroegd worden en in hoogte variëren, zodat ook de AOW kan worden overbrugd. Een slechte gezondheid kan ook een reden zijn het pensioen zoveel mogelijk naar voren te halen.

5 Deeltijd-VUT

Bij een seniorenregeling mogen werknemers maximaal 50% minder gaan werken (deeltijd-VUT). Zij krijgen 50% tot 100% betaald en de pensioenopbouw wordt voor 50% tot 100% voortgezet. De RVU-heffing is dan niet van toepassing. Voor een seniorenregeling is doorslaggevend dat voor het resterende parttime-percentage écht wordt doorgewerkt. Het opnemen van meer vakantiedagen, verlofuren of betaald thuiszitten is niet toegestaan. Gebeurt dat toch dan is het doorbetaalde loon alsnog een RVU.



6 Deeltijdpensionering

Een werknemer kan het pensioen laten ingaan voor het gedeelte dat hij stopt met werken. Vaak is deeltijdpensionering financieel gezien haalbaar, Oudere werknemers hebben de 'vette jaren' van eindloon, indexatie en hogere opbouwpercentages immers vaak meegemaakt. Tijdens deeltijdpensioen wordt pensioen opgebouwd voor het deel dat de werknemer doorwerkt. Voor het deel dat de werknemer doorwerkt mag de werknemer niet betaald thuiszitten. Gebeurt dat toch dan vormt het doorbetaalde loon een RVU.

7 Opnemen stuwmeer aan verlof

Een werknemer mag fiscaal gezien een verlof- of vakantiestuwmeer hebben van maximaal 250 dagen op fulltime basis. Dit kan worden ingezet als mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. Het actief dienstverband wordt dan beëindigd en over het 'opeten' van het stuwmeer is geen RVU verschuldigd. Is het stuwmeer aan verlofuren gevormd met het oogmerk de werknemer vervroegd te laten stoppen met werken? Dan is in beginsel wél sprake van een RVU.



8 Vitaliteitsrekening

De Vitaliteitsrekening betreft een door KWPS ontwikkelde oplossing. De (netto)bedragen die werkgever en werknemer op deze rekening storten zijn voor meerdere vitaliteitsdoeleinden beschikbaar, waaronder vervroegd uittreden. Onder voorwaarden is er geen sprake van een RVU. De Vitaliteitsrekening is in tegenstelling tot de oplossingen hiervoor genoemd bedoeld als regeling voor duurzame inzetbaarheid. Is duurzame inzetbaarheid (niet) langer mogelijk, dan kan het opgebouwde saldo worden aangewend voor vervroegde uittreding. De Vitaliteitsrekening is hard nodig voor (bijna) iedere werknemer vanwege het verkrappende pensioenkader.

9 Duurzaam inzetbaarheidsbudget

Ook een duurzaam inzetbaarheidsbudget (DIB) heeft ten doel om bij te dragen aan duurzame inzetbaarheid. Aan het DIB zijn meerdere bestedingsdoeleinden gekoppeld, net als aan de Vitaliteitsrekening. Groot verschil met de Vitaliteitsrekening is dat het DIB pas leidt tot betalingen door de werkgever als de werknemer het saldo gebruikt voor een toegestaan bestedingsdoel. Afhankelijk van het gekozen bestedingsdoel wordt er op opnames uit het DIB loonheffing ingehouden. Vanwege het DIB dient de werkgever in beginsel een reserve aan te houden voor boekhoudkundige doeleinden.

10 Vrijwillige vertrekregeling

Als er een reorganisatie plaatsvindt, dan kan een vrijwillige vertrekregeling worden opgezet. Als deze niet-leeftijdafhankelijk is vormgegeven en er voornamelijk ouderen uitstromen, dan is geen sprake van een RVU.

Tot slot: persoonlijke aandacht werkt

Persoonlijke aandacht verhoogt de kans op acceptatie van een (vertrek)regeling door de werknemer. KWPS is als specialist bij uitstek in staat om de werknemer een onafhankelijk én simpel beeld te presenteren van de financiële gevolgen van de voorgestelde vertrekregeling. Onder de waarborg van vertrouwelijkheid wordt een beeld geschetst van de invloed van de mogelijke regeling op de persoonlijke financiële situatie. Uit ervaring weten wij dat neutrale voorlichting, kennis en inleven toegevoegde waarde hebben en de kans op acceptatie vergroten.

Dit jaarbericht is met uiterste zorg opgesteld maar is niet uitputtend en ter informatie bedoeld. Wij raden aan altijd overleg plaats te laten vinden met een fiscalist die gespecialiseerd is in vertrekregelingen. Bent u geïnteresseerd in onze oplossingen en wilt u hierover van gedachten wisselen? Neem rustig contact met ons op.