

Eindheffing RVU van 26% vaak te voorkomen

Natasja Winter en Jan-Olivier Kuijkhoven

Werkgevers worden bij ontslag van met name oudere werknemers tegenwoordig vaak geconfronteerd met een extra belastingheffing van 26%. Volgens fiscale criteria zou dan namelijk sprake zijn van een regeling voor vervroegde uittreding (RVU). In de praktijk wordt de eindheffing vaak afgedragen zonder zich af te vragen of dat wel nodig is. Onterecht, want de eindheffing kan vaak worden voorkomen of verminderd.

IN 2005 IS fiscale wetgeving ingevoerd op basis waarvan pensionering vóór de 65-jarige leeftijd in beginsel niet meer mogelijk is (Wet VPL). Om te voorkomen dat allerlei regelingen zouden worden getroffen als verkapte vorm voor vervroegde uittreding, is in de fis-

'In de praktijk zal een werkgever bij het ontslag van een of meerdere oudere werknemers al snel tegen de heffing van 26% aanlopen.'

cale wetgeving een sanctie opgenomen. De werkgever betaalt 26%¹ eindheffing (lees: strafheffing) voor iedere regeling waarmee hij de werknemer de mogelijkheid geeft bij ontslag de periode tot aan het pensioen te overbruggen, dan wel zijn pensioenuitkeringen aan te vullen. Een ontslagvergoeding van € 100.000 kost de werkgever dan ineens € 126.000. Overigens mag de werkgever de eindheffing niet op de werknemer verhalen.

RVU-kwalificatie

Om te bepalen of sprake is van een RVU, moet worden getoetst aan de besluiten van 8 december 2005 en 26 mei 2005 van Financiën. Volgens het besluit van 8 december 2005 is er in ieder geval

geen sprake van een RVU indien ontslag plaatsvindt in het kader van een reorganisatie volgens het afspiegelingsbeginsel dan wel bij ontslag wegens disfunctioneren. In andere situaties dient aan de hand van een kwantitatieve toets volgens het besluit van 26 mei te worden vastgesteld of er een RVU is.

In de praktijk zal een werkgever bij het ontslag van een of meerdere oudere werknemers al snel tegen de heffing van 26% aanlopen. Een vergoeding voor een oudere werknemer zal namelijk al snel als overbrugging tot de pensioendatum kunnen worden aangewend. Bij vaststelling van een RVU, kan bij oudere werknemers de eindheffing van 26% toch vaak worden voorkomen of verminderd.

Intentie is doorslaggevend

Een fors aantal misverstanden dat in de praktijk leeft, heeft te maken met de veronderstelling dat het anders vormgeven van een regeling rond uittreding of ontslag de kwalificatie als RVU kan voorkomen. Het sleutelen aan de vorm voorkomt de RVU-heffing niet; de intentie is doorslaggevend. Ook een stamrecht en zelfs een levensloopregeling kan een RVU betreffen.

Enige misverstanden uit de praktijk

De RVU-heffing kan niet worden voorkomen door in plaats van een recht op een periodieke uitkering (ook wel stam-

recht genaamd) slechts recht te geven op een uitkering ineens. Ook deze betaling ineens kan als RVU kwalificeren.

Als een werknemer voor een bepaalde periode wordt vrijgesteld van werkzaamheden, is er eveneens sprake van een RVU. Het doel is het geldelijk overbruggen van de periode tot aan de pensioendatum. Als er in dergelijke gevallen geen regeling op papier wordt gezet, voorkomt dat niet de fiscale kwalificatie als RVU en evenmin de plicht om eindheffing af te dragen.

Een groot misverstand is dat bij een individueel ontslag met toepassing van de kantonrechtformule nooit sprake kan zijn van een RVU. Als de reden van het ontslag ligt bij het vervroegd uit laten treden van de werknemer, is er in kwalitatieve zin onverkort sprake van een RVU.

Sociale plannen, vormgegeven op basis van het afspiegelingsbeginsel, kunnen gecombineerd worden met een of meerdere ouderenregelingen. In dit soort situaties is het uitkijken geblazen. Als de ouderenregeling verband houdt met – of onderdeel is van – het sociaal plan en het afspiegelingsbeginsel hierdoor geweld wordt aangedaan, dan kan het totaal van de regelingen fiscaal gezien niet meer als een op het afspiege-

'Het sleutelen aan de vorm voorkomt de RVU-heffing niet; de intentie is doorslaggevend.'

lingsbeginsel gebaseerd sociaal plan kwalificeren. In de situatie echter dat de bonden een ouderenplan eisen als onderdeel van een sociaal plan, is er duidelijk sprake van een andere situatie dan in het geval waarin de werkgever zijn kans schoon ziet en onder het motto van een sociaal plan een aantal ouderen laat afvloeien via een ouderenregeling.

Oplossingen

Er bestaan enkele mogelijkheden om de eindheffing te voorkomen of te verminderen. De wetgever heeft in het ka-

'Iedere euro voor pensioenverbetering betekent een besparing van € 0,26 eindheffing.'

der van overgangsrecht namelijk een aantal regelingen aangewezen die in ieder geval niet als RVU kunnen worden beschouwd:

- pensioen in de zin van de Pensioenwet, waaronder ook prepensioen valt,
- VUT-regelingen die onder het overgangsrecht van artikel 38c Wet op de loonbelasting vallen;
- seniorenregelingen op basis waarvan de werknemer in de tien jaar voorafgaande aan de pensioendatum niet minder dan 50% gaat werken ten opzichte van het dienstverband in het elfde jaar voor pensionering.

Door gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden binnen deze regelingen en de uitredingsregeling erin te verwerken, wordt eindheffing voorkomen of verminderd.

Pensioenoptimalisatie

Als een werknemer nog fiscale ruimte heeft in de reguliere pensioenregeling om extra pensioen op te bouwen, dan staat het de werkgever en werknemer vrij deze ruimte te benutten. In plaats van een ontslagvergoeding kunnen partijen overeenkomen dat het pensioen wordt geoptimaliseerd met het vastgestelde budget. De werknemer krijgt een hoger pensioen dat hij vervolgens kan vervroegen. Ook al is de intentie om daarmee een periode te overbruggen, er is fiscaal gezien geen sprake van een RVU.

Stel dat een werknemer (60 jaar) een jaarsalaris ontvangt van € 100.000 en een levenslang pensioen vanaf leeftijd 65 heeft opgebouwd dat € 50.000 per jaar bedraagt. De werkgever en werknemer wensen de dienstbetrekking te

beëindigen en overwegen af te spreken dat de werknemer tussen 60- en 65-jarige leeftijd € 70.000 per jaar zal ontvangen. Als de werkgever en werknemer dit in de vorm van een stamrecht zouden overeenkomen, dan bedraagt de koopsom voor het stamrecht ongeveer € 312.000. De werkgever is hier een eindheffing over verschuldigd van ruim € 81.000, aangezien de regeling als een RVU kwalificeert.

De werkgever besluit in plaats van een stamrecht, de weg van pensioenoptimalisatie te bewandelen. De werkgever betaalt de pensioenuitvoerder een koopsom van € 223.000 om het pensioen van € 50.000 reeds in te kunnen laten gaan op zestigjarige leeftijd. Er reestert dan een koopsom van € 89.000 die als koopsom geldt voor een periodieke uitkering van € 20.000 om het pensioen tussen 60-jarige en 65-jarige leeftijd te kunnen aanvullen tot de overeengekomen € 70.000. Dit onderdeel van de regeling kwalificeert wel nog steeds als RVU. De eindheffing is daarmee wel te

'Ook het optimaliseren van nog bestaande prepensioen- en Vutregelingen is mogelijk'

ruggebracht naar € 23.000. De eindheffing kan verder gemitigeerd worden door de pensioenregeling op andere manieren te optimaliseren, als dat mogelijk is.

De ruimte voor pensioenoptimalisatie is vaak aanzienlijk en iedere euro voor pensioenverbetering betekent een besparing van € 0,26 eindheffing.

De aandachtspunten

Voor de vraag of feitelijk pensioenoptimalisatie mogelijk is, zijn de fiscale regels van belang. Past een pensioen na optimalisatie niet meer binnen de regels van de Wet op de loonbelasting, dan is de fiscale facilitering niet meer van toepassing. Het gevolg daarvan is dat het gehele pensioen ineens wordt belast. Dat heeft desastreuze gevolgen. In het voorbeeld hiervoor heeft een overschrij-

ding van de fiscale regels tot gevolg dat de totale waarde van het pensioen (ongeveer € 600.000), ineens progressief wordt belast. Een gedegen berekening voor pensioenoptimalisatie kan eindheffing voorkomen maar voorkomt ook dat het van kwaad tot erger wordt.

Prepensioen en VUT

Behalve optimalisatie van ouderdomspensioen, is ook het optimaliseren van nog bestaande prepensioen- en Vutregelingen is mogelijk. Deze regelingen bestaan in de regel per 1 januari 2007 alleen nog voor werknemers die op dat moment 57 jaar of ouder zijn op grond van het overgangsrecht. Ook hier geldt evenwel dat de fiscale grenzen goed in acht moeten worden genomen, ten einde te voorkomen dat de gehele regeling fiscaal bovenmatig wordt.

Optimalisatie loont meestal

Prepensioenregelingen en Vutregelingen bestaan in de praktijk nu alleen nog voor werknemers van 57 jaar en ouder en zullen naar onze verwachting over acht jaar niet meer bestaan. De ruimte voor optimalisatie wordt dus kleiner. In 2011 wordt de eindheffing evenwel 52%, des te meer reden om nu en in de toekomst de mogelijkheden van pensioenoptimalisatie in het geval van eindheffing bij een RVU tijdig en secuur te onderzoeken. In het algemeen zijn de kosten van een dergelijk onderzoek en eventueel implementatie lager dan de anders te betalen eindheffing. En waarom zouden werkgevers eindheffing betalen als dat niet nodig is? [An](#)



Natasja Winter en Jan-Olivier Kuijkhoven, beiden partners bij Kuijkhoven & Winter Pension Solutions BV

¹ Vanaf 2011 bedraagt de eindheffing 52%