



## AANDACHT VOOR FISCALE REGELS BIJ ONTSLAG OUDEREN

# Mijnenveld


Of het door onbekendheid of onbemindheid komt, werkgevers noch adviseurs kennen in alle gevallen de fiscale regels bij de eindheffing rond het ontslag van oudere werknemers. Daardoor kan fiscale schade optreden. We zetten de belangrijkste valkuilen en aandachtspunten bij het ontslag van oudere werknemers op een rij. Belangrijke kost voor iedere HR-functionaris.

*door Jan-Olivier Kuijkhoven en Dennis Veldhuizen*

**Z**e zijn misschien niet leuk, maar rond het ontslag van oudere werknemers speelt een toenemend aantal fiscale regels die grote impact hebben. De bekendste is de eindheffing van 26 procent, die verschuldigd is over zogenaamde Regelingen voor Vervroegde Uittreding (RVU). Een voorbeeld. Een Nederlandse onderneming heeft bij een reorganisatie voor een groep oudere werknemers een voorziening van 7 miljoen euro getroffen, waarvan 1,4 miljoen is gereserveerd voor het betalen van 26 procent eindheffing. Ons is gevraagd de mogelijkheden in kaart te brengen om op die manier de eindheffing zoveel mogelijk terug te brengen. Uiteindelijk is de heffing teruggebracht tot 0,2 miljoen euro. Onze klant blij,

wij blij. De werknemers zijn er niet slechter van geworden, de schatkist wel.

In dit artikel gaan wij in op een aantal onderwerpen die veel samenhang vertonen. Allereerst komt de RVU aan bod, daarna ons geheime middel tegen de 26 procent-eindheffing. Vervolgens behandelen we seniorenregelingen, pensioenopbouw na ontslag en fiscale aspecten rond stamrechten. We sluiten af met een praktijkconstatering rond de afwikkeling van ontslagen binnen ondernemingen en (semi)overheden.



**Thema:  
Waarderen en belonen**

## Misverstanden

Van een RVU is sprake indien *het doel van een regeling is de periode tot het pensioen financieel te overbruggen*. Er is dus géén sprake van een RVU indien er een leeftijdsonafhankelijk opgezet- te reorganisatie plaatsvindt of als er sprake is van disfunctioneren van een werknemer. In de overige gevallen is de eindheffing van 26 procent voor de werkgever een reëel gevaar. In de praktijk bestaan veel misverstanden over de 26 procent-eindheffing. Wij noemen er een aantal in de vorm van *onjuiste* stellingen.

- Over een betaling ineens aan het einde van de dienstbetrekking is géén 26 procent-eindheffing verschuldigd.
- Indien de werknemer een ontslagvergoeding volgens de kantonnrechttersformule krijgt toegewezen, is géén 26 procent-eindheffing verschuldigd.
- Als een werknemer wordt vrijgesteld van werkzaamheden, is géén 26 procent-eindheffing verschuldigd.
- De Belastingdienst moet aantonen dat er sprake is van 26 procent-eindheffing.
- Als er een met de bonden overeengekomen sociaal plan is, is er géén sprake van de 26 procent-eindheffing.

Nogmaals, al deze stellingen zijn onjuist. Het vervelende aan een RVU is dat deze zich – als ware het een fiscale kameleon – in verschillende vormen kan voordoen. Als het *doel* is de periode tot het pensioen te overbruggen, dan kan zelfs in het geval van een levensloopregeling of het om niet ontvangen van de auto van de zaak, sprake zijn van een RVU en dus 26 procent eindheffing.

## Verstopte regelingen

Door de ontslagvergoeding in een ander vat te gieten kan de eindheffing niet voorkomen worden, lijkt het. Ons ‘geheim’ is dat er in de wet drie regelingen zijn ‘verstopt’ die met naam en toenaam worden uitgezonderd van het RVU-begrip. De Belastingdienst weet hiervan en past deze als wetshandhaver toe. De drie regelingen die nooit een RVU zijn, betreffen:

- seniorenregelingen (als voldaan wordt aan de regels verderop in dit artikel);
- pensioen in de zin van de Pensioenwet;
- *bestaande* VUT-regelingen voor werknemers die per 1 januari 2007 57 jaar en ouder zijn.

Ten aanzien van de laatste twee: met name voor werknemers die per 1 januari 2007 57 jaar of ouder zijn, heeft de wetgever nog aanzienlijke ruimte gelaten voor verbetering van *nieuwe en bestaande* pensioenregelingen en *bestaande* prepensioen- en VUT-regelingen.

Wat is nu de grap van een pensioenverbetering of verbetering

van VUT? Het verbeterde pensioen/VUT kan worden gebruikt voor pensioenvervroeging door een gedeelte van het pensioen naar voren te verschuiven. Hierdoor wordt het vervroegd pensioen, en wordt een uittredingsregeling nagebootst, zónder dat er 26 procent eindheffing is verschuldigd. Wij noemen vier aandachtspunten bij VUT- en pensioenverbetering. Want simpel is pensioenverbetering niet.

- Pensioen en VUT kunnen alleen verbeterd worden indien binnen de fiscale grenzen wordt gebleven. Bovenfiscaal pensioen is wel mogelijk, maar is vanuit fiscaal, administratief en communicatief oogpunt een draak van een arbeidsvoorwaarde.
- Door pensioenverbetering voor de ene werknemer en een andersluidende maatregel voor een andere werknemer, kan ongelijke behandeling ontstaan.
- Met name pensioen is gebonden aan een aantal formele regels. Zo moet pensioen levenslang duren en mogen de uitkeringen beperkt variëren. Hierdoor is het niet altijd mogelijk om de gewenste pensioenvervroeging te realiseren.
- Het kan enige tijd en moeite kosten voordat in overleg met adviseur, pensioenfonds of verzekeraar is vastgesteld of en hoeveel ruimte er is voor pensioenverbetering, alsmede of en door wie dit uitgevoerd kan worden.

## Valkuil

Het gebeurt soms dat een oudere werknemer minder gaat werken, maar hetzelfde blijft verdienen. Dit duiden wij aan als een seniorenregeling. Een seniorenregeling is fiscaal gezien vaak een RVU en dat betekent dat over het doorbetaalde loon 26 procent eindheffing verschuldigd kan zijn. De wetgever heeft een tegemoetkoming in de fiscale wet opgenomen. Er is geen 26 procent eindheffing verschuldigd indien een werknemer in de tien jaar voorafgaande aan de pensioendatum het arbeidzame niveau terugbrengt naar 50 procent van het oorspronkelijk niveau onmiddellijk voorafgaande aan die tien jaar.

De grote valkuil van een seniorenregeling is dat de werknemer gedurende de periode van tien jaar nooit minder dan 50 procent van het oorspronkelijke arbeidzame niveau werkzaam mag zijn, anders dan door ziekte, arbeidsongeschiktheid en regulier verlof. Een weekje extra verlof, bijvoorbeeld gefinancierd uit levensloop, zorgt ervoor dat de regeling in één klap een RVU is geworden en 26 procent eindheffing is verschuldigd.

## Onhandig en vervelend

Vaak spreken werkgever en werknemer af dat de pensioenopbouw wordt voortgezet na ontslag. Fiscaal gezien mag dit alleen indien

# ER BESTAAN VEEL MISVERSTANDEN OVER DE 26 PROCENT-EINDHEFFING

# EEN WEEKJE EXTRA VERLOF ZORGT ERVOOR DAT DE REGELING IN ÉÉN KLAP EEN RVU IS GEWORDEN

en zolang er loongerelateerde uitkeringen worden ontvangen. Daarvan is bijvoorbeeld sprake als een WW-uitkering of stamrechtuitkeringen worden ontvangen, in beginsel ook als er sprake is van een RVU. Zodra de loongerelateerde uitkeringen stoppen, moet ook de pensioenopbouw door de ex-werkgever stoppen. De ex-werkgever moet daarom na het ontslag (ten minste eens per jaar) controleren of de ex-werknemer nog een loongerelateerde uitkering ontvangt. Is dat niet het geval of kan de werknemer dit niet bewijzen, dan is stopzetten van de opbouw het devies. Pensioenopbouw na ontslag is niet alleen fiscaal risicovol maar kan ronduit onhandig en vervelend zijn, en kan bovendien tot verrassingen leiden.

In plaats van pensioenopbouw ná ontslag kan er pensioenopbouw voorafgaande aan het ontslag plaatsvinden. Daarvoor moet natuurlijk nog wel fiscale ruimte in de pensioenregeling zijn. Een ander alternatief is om een (extra) ontslagvergoeding ineens te verstrekken aan de werknemer. Wel moet in dat geval eerst nagegaan worden of de 26 procent-eindheffing niet van toepassing zal zijn op deze (extra) ontslagvergoeding!

## Checklist stamrecht

Waar moet een werkgever op letten bij een stamrecht, afgezien van de 26 procent-eindheffing? Vaak is een stamrecht een onderdeel van een ontslagregeling. De werknemer heeft de keuze de aanvulling van het inkomen tot een bepaald percentage ineens te ontvangen of in de vorm van een koopsom waarvoor een stamrecht kan worden aangekocht.

In de praktijk worden fiscale voorschriften rond een stamrecht soms abusievelijk niet in acht genomen door de werkgever, werknemer of de uitvoerder van het stamrecht. Er heerst verwarring over wat een werkgever nu precies moet onderzoeken voordat een koopsom voor een stamrecht kan worden overgemaakt naar een stamrecht BV van de werknemer of naar een verzekeringsmaatschappij. Afstemming met de Belastingdienst is zelden nodig, werkt meestal vertragend en leidt tussen werkgever en werknemer veelal tot wrevel. Een checklist is gratis en vrijblijvend bij de auteurs van dit artikel op te vragen en zal veel tijd en moeite besparen.

## Conclusies

Vijf concluderende punten vanuit dit artikel helpen wellicht deze materie beter te begrijpen:

1. De regelgeving rond RVU en de bijbehorende 26 procent-eindheffing is complex. De heffing (52 procent vanaf 2012) is der-

mate hoog dat het vaak lonend is de situatie alsmede alternatieven zoals pensioenverbetering vooraf goed te onderzoeken en indien gunstig en haalbaar gebleken, te implementeren.

2. Bij het opzetten van seniorenregelingen is het van groot belang de regeling en de overige arbeidsvoorwaarden zo op elkaar af te stemmen dat er niet onverhoopt sprake kan zijn van een RVU en dus van 26 procent eindheffing.
3. Pensioenopbouw na ontslag is alleen mogelijk indien en zolang er sprake is van een loongerelateerde uitkering. Pensioenverbetering over het verleden of een extra vergoeding ineens zijn alternatieven voor pensioenopbouw na ontslag.
4. Door complexiteit van de fiscale regels en decentrale uitvoering van de individuele ontslagen ontstaan risico's. Door meer informatie-voorziening en standaardisering vanuit het centrale HR-management worden risico's beperkt en tijd en belastingen bespaard.
5. Vraag onze checklist voor stamrechten op.

## Consistentie in beleid

Ons artikel heeft tot nu toe een grotendeels vaktechnische inslag. Een constatering die wij niet onvermeld willen laten, is dat daar waar HR-afdelingen decentraal opereren en met name het budget centraal wordt gedefinieerd, helaas weleens brokken worden gemaakt. De oorzaak is de relatieve onbekendheid met de fiscale regels. Wij pleiten er daarom voor om binnen bedrijven een centraal model voor incidentele ontslagsituaties te hanteren, alsmede voor modellen in het geval van afvloeiingen als gevolg van een collectief ontslag.

En als laatste: deze materie is zó complex dat de werkgever er altijd een fiscalist bij nodig heeft. Het is af te raden het allemaal 'even' te regelen met dit artikel in de hand.

Mr. J-O. Kuijkhoven is pensioenfiscalist en partner bij KWPS.

Mr. D.G Veldhuizen is advocaat arbeids- en medezeggenschapsrecht bij Greenberg Traurig.

[veldhuizen@eu.gtlaw.com](mailto:veldhuizen@eu.gtlaw.com); [kuijkhoven@kwps.nl](mailto:kuijkhoven@kwps.nl)

Een samenvatting van dit artikel is te vinden op [www.gidsonline.nl](http://www.gidsonline.nl), rubriek Belonen, beoordelen.