

Ontslagregelingen en voorkomen RVU

Eerder stoppen met werken kan zonder RVU-heffing

De werkgever kan bij voortijdig ontslag een financiële regeling overeenkomen. De gevreesde 52% RVU-strafheffing komt bij oudere werknemers weliswaar in beeld, maar kan worden voorkomen. De overheid heeft het niet makkelijk gemaakt: er is maatwerk en soms een combinatie van maatregelen nodig. In deze brochure treft u een aantal smaken van vervroegde uittredingsregelingen aan. KWPS kan deze uitwerken en een financiële vergelijking maken. Wij raden in alle gevallen overleg met een specialist aan. Deze brochure is puur informatief.

• Regeling wegens hoog ziekteverzuim

De fysieke gesteldheid kan een reden zijn om afscheid te nemen van een individuele werknemer. Niet de leeftijd, maar het gebrekkige of niet functioneren van de werknemer is de reden voor het afscheid. Belangrijk is dat daar objectief en overtuigend bewijs van is. Slaagt de werkgever in beide voorwaarden, dan is er geen RVU-heffing verschuldigd. KWPS toetst de situatie aan de fiscale regels. Onze gespecialiseerde belastingadviseurs kunnen in het geval van twijfel vooraf overleg laten plaatsvinden met de Belastingdienst, zodat u kunt bijsturen.



• Andere niet-leeftijdsgerelateerde redenen

Wat geldt voor ziekte en niet goed functioneren, geldt ook voor andere niet-leeftijdafhankelijke redenen, zoals het verliezen van de baan. Over de ontslagvergoeding is dan geen RVU-heffing verschuldigd. Bewijs is wederom essentieel. Dat kan ook op andere manieren dan uit het personeelsdossier blijken.

• Vergoeding is te laag om een RVU te kunnen zijn

Als een regeling onder een fiscaal-actuaireel voorgeschreven grensbedrag blijft, dan is er geen sprake van een RVU. De grens is niet vast en iedere keer afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Onze rekenaars kunnen exact vaststellen waar de grens ligt en hoe een RVU-heffing voorkomen kan worden.

- **Verbeteren van de pensioenregeling**

Een verbeterde pensioenregeling, binnen of buiten de fiscale kaders om, is géén RVU. Onze pensioenspecialisten kunnen nagaan of dergelijke verbeteringen mogelijk zijn. In plaats van een ontslagvergoeding wordt het pensioen verhoogd en kan het vervroegd ingaan, zonder dat sprake is van een RVU.

Voorbeeld RVU-heffing

Wij maken de aard en impact van de RVU-heffing duidelijk aan de hand van een voorbeeld.

Ontslagregeling oudere werknemer	€ 100.000 (bruto)
RVU-heffing op aangifte:	<u>€ 52.000</u>
Totale kosten werkgever	€ 152.000

De RVU-heffing is op aangifte en dus initiatief van de werkgever verschuldigd. Het niet doen van aangifte kan leiden tot een boete, in het slechtste geval tot 100% van de heffing zelf. De RVU-heffing wordt dan € 104.000 in het voorbeeld.

- **Verlofsparen**

De overheid maakt het mogelijk om voor en door een werknemer maximaal 50 weken verlof te sparen. De verlofsparpot kan worden gevormd door werkgevers- en werknemersbijdragen. De spaarpot mag vanaf 2021 zelfs doorgroeien naar 100 weken verlof. Dat betekent een volume van bijna 200% van het loon. Daarmee kan een werknemer eventueel drie jaar eerder met pensioen als 70% van het loon voldoende is. Een verlofspaarregeling kan omslaan in een RVU als de regeling bedoeld is met het oog op vervroegd uitreden. Een zorgvuldige vaststelling van de regeling is daarom belang. Afstemming vooraf met de fiscus kan vooraf de nodige zekerheid geven.

- **Generatie- of seniorenregeling**

Zolang iemand 50% blijft doorwerken, is het mogelijk tot 100% van het salaris te blijven ontvangen, zonder dat sprake is van een RVU. Van belang is dat er voor tenminste 50% écht doorgewerkt wordt. Worden er extra vakantiedagen opgenomen of zit de werknemer feitelijk doorbetaald thuis, dan is de totale loonbetaling een RVU. Het is essentieel dat ongelijke behandeling wordt voorkomen en de generatieregeling een specifiek onderdeel is van afgewogen duurzaam inzetbaarheidsbeleid dat voor alle werknemers geldt. Onze pensioenjuristen kunnen u hierbij van dienst zijn.

- **Vrijwillige vertrekregeling**

Een vrijwillige vertrekregeling waarin geen leeftijdsriteria voor deelname worden gehanteerd, is geen RVU. In bepaalde gevallen kan een dergelijke regeling een manier zijn om een reductie in het personeelsbestand te realiseren. Wij denken graag mee over de vormgeving.

- **Deeltijdpensionering**

Voor het deel dat de dienstbetrekking eindigt, kan het pensioen ingaan. Werkt iemand voor 60% door, dan kan 40% van het pensioen ingaan. Deeltijdpensionering kan gecombineerd worden met een hoog/laag-verhouding van het ingegane pensioen zodat het AOW-gat kan worden overbrugd.

Persoonlijke aandacht en ondersteuning

Tenminste net zo belangrijk als alle hiervoor genoemde mogelijke maatregelen is intrinsieke aandacht voor de persoon en diens situatie. Dat kan ook betekenen dat de werknemer gefaciliteerd wordt in ondersteuning op fiscaal en financieel gebied. KWPS is bij uitstek in staat een deskundig, onafhankelijk en simpel beeld te schetsen van de financiële gevolgen van een vertrekregeling, ook voor de werknemer.