



Checklist RVU-heffing 52%

Voorkomen is goedkoper dan genezen

Inhoud

1.	Wat is een RVU en wat houdt de 52%-heffing in?	3
2.	Alternatieven waarmee een RVU kan worden voorkomen	4
3.	Inleiding op het stroomschema	4
	• Stap I – kwalificatie situatie	5
	• Stap II – 70% toets	6
	• Stap III – drempelvrijstelling (tijdelijk tot 2025)	7
4.	Handvatten voor het doen van aangifte van RVU	8
5.	Veel gestelde vragen	9
6.	Contact en meer informatie	10
	Bijlage: Oplossingen om RVU-heffing tegen te gaan	11

Deze brochure en de hierin opgenomen checklist 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 en/of met KWPS in het geval van ontslagregelingen.

1. Wat is een RVU en wat houdt de 52%-heffing in?

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

Is er sprake van een RVU dan is er – naast de reguliere progressieve loonheffing - 52% eindheffing verschuldigd door de werkgever. De overheid heeft de RVU-heffing in het leven geroepen om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten. De werkgever heeft een expliciete onderzoeks- en aangifteplicht. Het is dus niet een kwestie van op de fiscus wachten, maar zelf actie ondernemen.

Voorbeeld

Bruto-ontslagvergoeding oudere werknemer	€ 100.000
RVU-heffing (op aangifte) op lasten werkgever	€ 52.000
Totale lasten werkgever	€ 152.000

Een RVU is volgens de wet aanwezig indien een regeling op basis van objectieve voorwaarden en kenmerken tot doel heeft om de periode tot aan het pensioen te overbruggen, dan wel te voorzien in aanvullingen op een pensioenregeling. De wet- en regelgeving op het gebied van de RVU is vrij complex. Deze checklist bevat een stroomschema aan de hand waarvan een indicatie kan worden gekregen of er aangifte en afdracht van RVU moet worden gedaan.

Een RVU kan zich in allerlei vormen voordoen. Voorbeelden hiervan zijn: een betaling van een bedrag ineens bij het einde van de dienstbetrekking (al dan niet bij een reorganisatie), een toekenning van een wachtgeldregeling, een aanvulling op WW of pensioen, het vrijstellen van werkzaamheden en het toekennen van extra verlofuren.

De checklist die in onderdeel 3. van deze brochure wordt behandeld geeft een goede indruk of een voorgenomen regeling een RVU is. Het is van belang deze checklist toe te passen vóórdát een regeling wordt vormgegeven of overeengekomen. Er zijn namelijk vooraf alternatieven mogelijk, waardoor RVU-heffing kan worden voorkomen.

Deze checklist behandelt ook de zogenaamde tijdelijke drempelvrijstelling. Deze vrijstelling is tot en met 2028 van toepassing op regelingen die vóór 2026 zijn overeengekomen. De RVU-drempelvrijstelling is een private AOW, die de AOW overbruggt, zonder dat de werkgever RVU-heffing is verschuldigd. De drempelvrijstelling is een generieke maatregel; er hoeft geen sprake te zijn van een slijtend beroep en de regeling hoeft niet in de cao te staan. De Tweede Kamer heeft eind 2022 opgeroepen tot structurele maatregelen voor werknemers met een zogenaamd slijtend beroep.

2. Alternatieven waarmee een RVU kan worden voorkomen

Een RVU kan tot forse aangiftebedragen leiden. Er zijn alternatieven waarmee de heffing kan worden voorkomen. Het is daarom belangrijk dit vooraf te onderzoeken.

De alternatieven waardoor de RVU-heffing kan worden voorkomen zijn:

- een fiscaal kwalificerende *seniorenregeling* waarbij de werknemer nog (minimaal) 50% werkt van het voorheen van toepassing zijnde parttime percentage
- *optimalisatie van het ouderdomspensioen*, binnen de fiscale normeringen
- een *fiscaal onzuivere netto (pre)pensioenregeling*, buiten de fiscale normeringen
- een werkgeversregeling die naar aard, strekking, omvang en uitkeringsduur overeenkomt met bepaalde uitkeringen krachtens de sociale zekerheid. Hierbij geldt dat werknemer dergelijke uitkeringen niet op basis van de sociale zekerheid ontvangt. Deze bepaling is bedoeld voor werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de sociale zekerheid.

3. Inleiding op het stroomschema

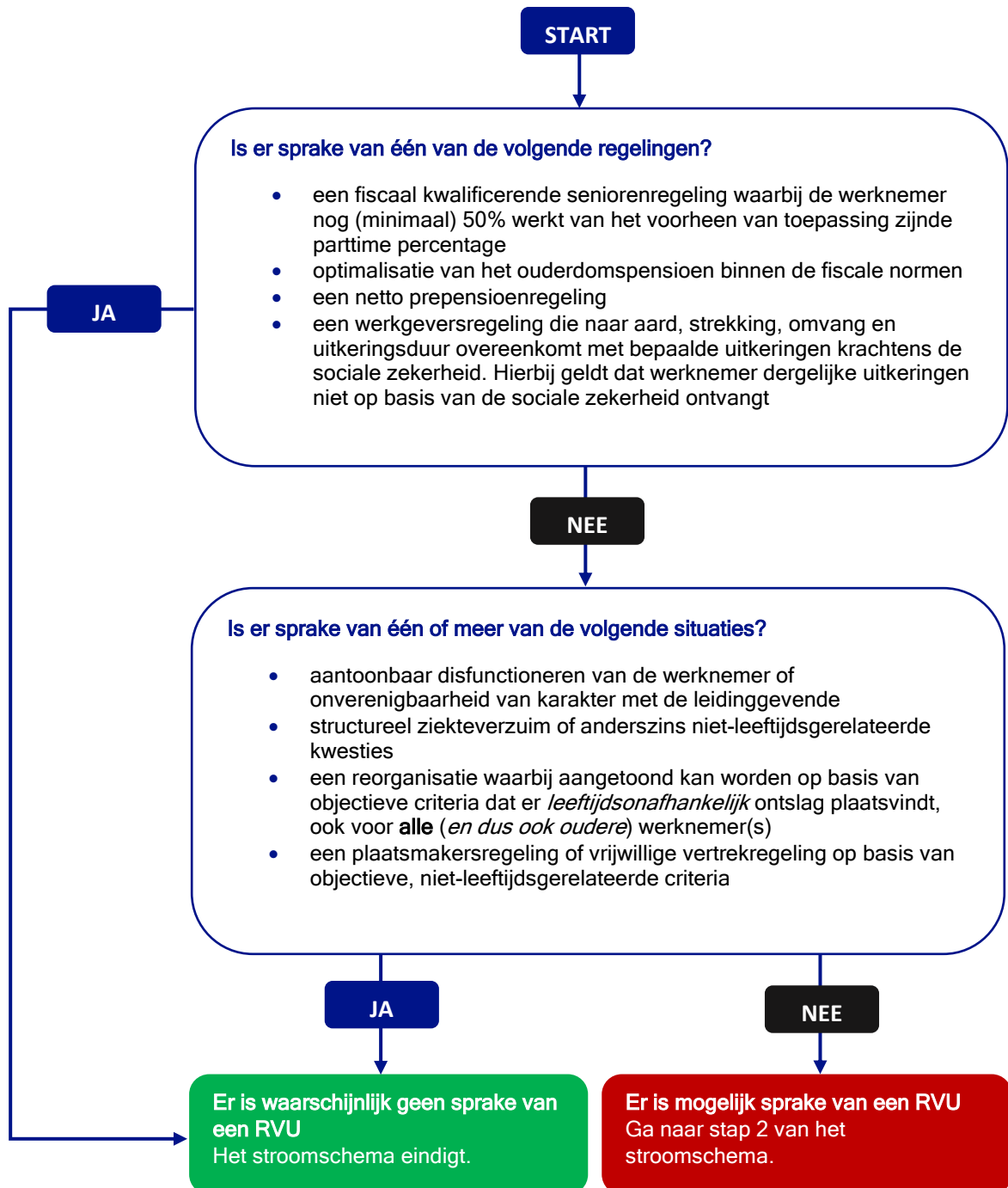
Op de bladzijden hierna kan door middel van een stroomschema worden nagegaan of er risico bestaat op de RVU-heffing van 52%. Het stroomschema is een praktische handleiding en is gebaseerd op jurisprudentie en de RVU-Handreiking van de Belastingdienst van 3 januari 2022. Het stroomschema geeft ook de alternatieven aan die voorhanden zijn om de eindheffing te voorkomen. Of de alternatieven kunnen worden toegepast, is sterk afhankelijk van de situatie.

Het stroomschema bestaat uit drie stappen:

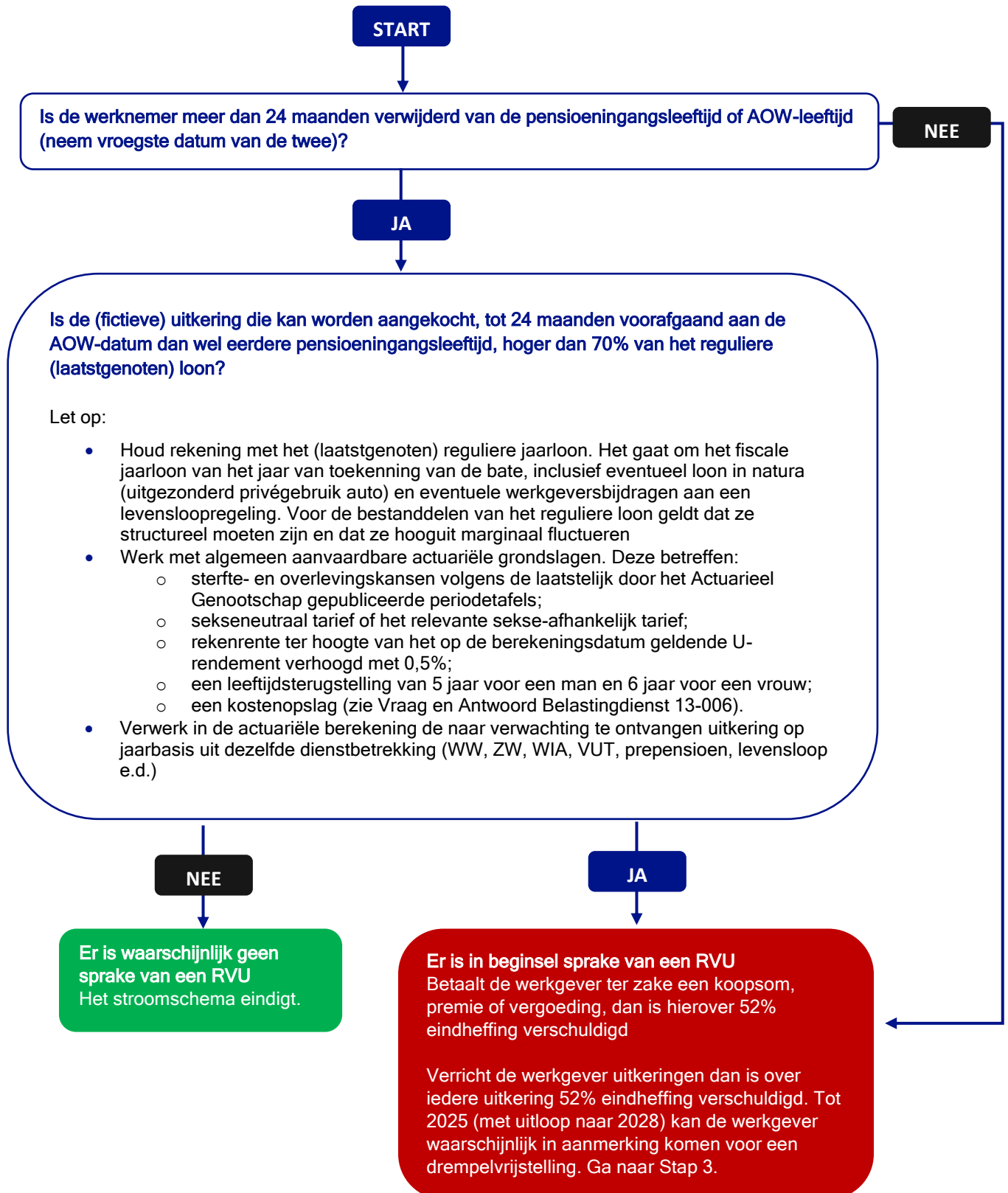
Stap I	Is er op basis van de feitelijke situatie sprake van een RVU?
Stap II	Als stap I niet lukt, blijft het bedrag onder de zogenaamde 70%-toets waardoor geen RVU heffing is verschuldigd?
Stap III	Als stap I en II niet lukken, kan er een beroep worden gedaan op de drempelvrijstelling?

Pas stap III alleen toe als de andere stappen echt niet lukken. Om een beroep te kunnen doen op de RVU-drempelvrijstelling moet namelijk inkomenscode 53 doorgegeven worden aan de Belastingdienst. De Belastingdienst notificeert de RVU-drempelvrijstelling in beginsel aan het UWV. Is er geen sprake van een RVU, dan is een beroep op de drempelvrijstelling niet nodig en hoeft ook inkomenscode 53 niet gebruikt te worden.

Stap I – is er sprake van een RVU?

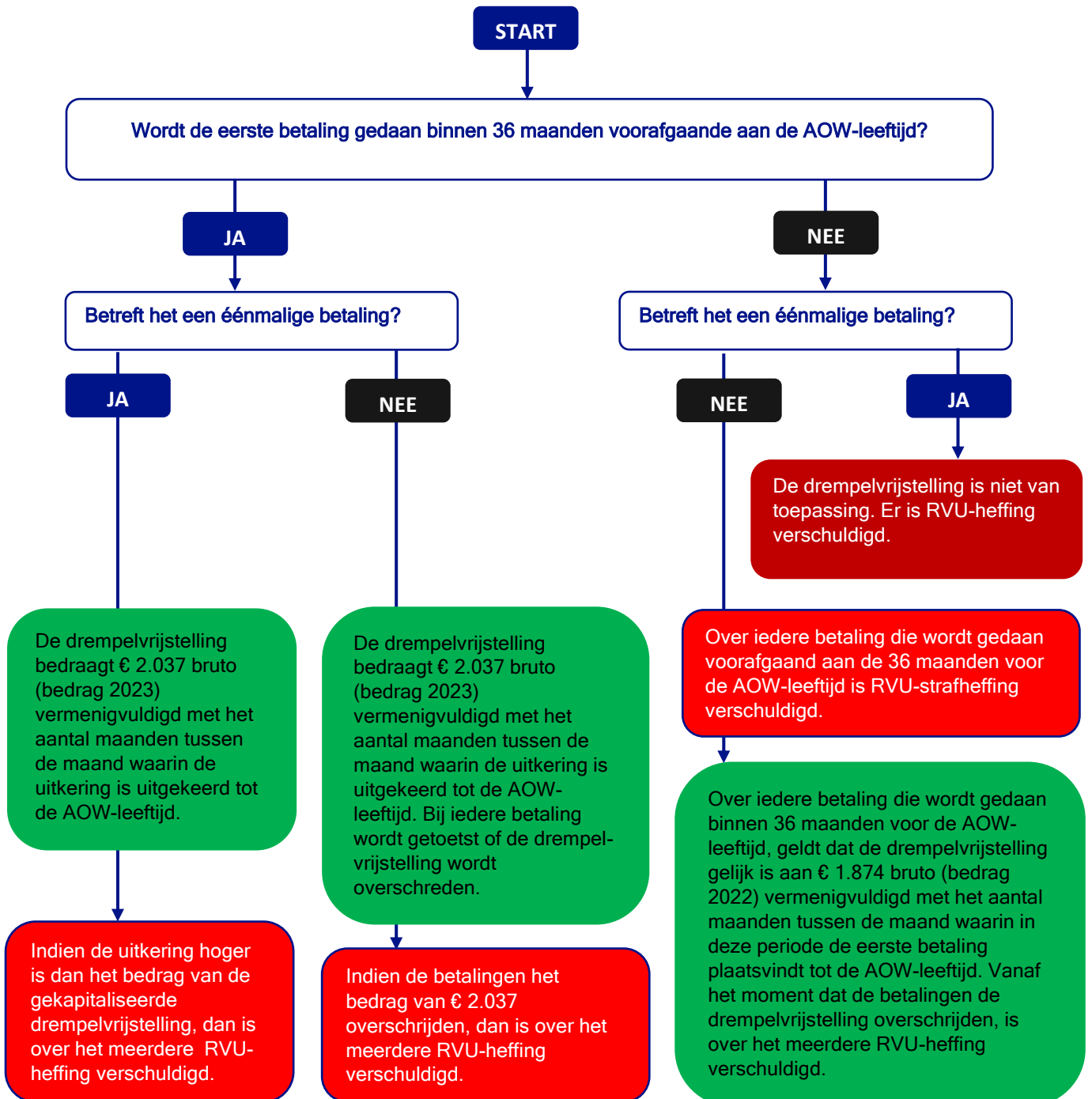


Stap II – biedt de 70%-toets een oplossing?



Stap III – kan de drempelvrijstelling worden toegepast?

Let op: stap III is alleen nodig als de stappen I en II niet slagen.



Op de site van www.berekenbenefits.nl is een handige rekentool (bereken RVU-drempelvrijstelling) opgenomen waarmee de drempelvrijstelling makkelijk zelf te berekenen is.

4. Handvatten voor het doen van aangifte van RVU

Hieronder beschrijven wij de acties en belangrijke aandachtspunten bij het doen van de RVU-eindheffing.

1. RVU-heffing is verschuldigd over de betalingen die verband houden met de vertrekregeling. De eindheffing die hierover verschuldigd is, bedraagt 52%. Over uitbetalingen bij einde dienstverband die voortvloeien uit arbeidsvoorwaarden die tijdens het dienstverband al zijn afgesproken, is geen RVU-eindheffing verschuldigd. Dit zijn bijvoorbeeld de volgende elementen:
 - de eindafrekening van vakantiedagen;
 - de uitbetaling van het vakantieverlofsaldo;
 - uitbetaling van de jubileumvergoeding of dienstjaren-regeling.
2. Voor alle uitkeringen in het kader van vervroegde uittreding dient de volgende code soort inkomstenverhouding te worden gebruikt: *inkomenscode 53* (Uitkering in het kader van vervroegde uittreding). Dit geldt ook als gebruik wordt gemaakt van de drempelvrijstelling maar vanzelfsprekend niet als op basis van stap I of stap II geen sprake is van een RVU.
3. RVU-heffing is onderdeel van de loonheffing en vindt plaats op aangifte. De werkgever is dus verantwoordelijk voor het doorgeven van de verschuldigde eindheffing.
4. De eindheffing kan in de aangifte loonheffingen worden vermeld in de rubriek 'Pseudo-eindheffing RVU'. De loonadministratie dient dit te doen en dit werkt per salarispakket anders.
5. In de aangifte dient het bedrag van de verschuldigde eindheffing te worden vermeld en niet de uitkeringen uit de RVU. De werkgever is dus zelf verantwoordelijk voor de berekening van de af te dragen pseudo-eindheffing RVU.
6. De ontslagvergoeding dient tevens als loon van de werknemer in de aangifte loonheffingen te worden verwerkt zodat de reguliere loonheffing wordt afgedragen.
7. In hoeverre de werkgeversheffing ZVW of de bijdrage ZVW door de werknemer van toepassing is, hangt af van de vormgeving van de RVU. Is de RVU loon uit vroegere dienstbetrekking, dan is de werknemersheffing ZVW van 5,43% (2023) van toepassing tot een maximumbijdrageloon van € 66.956 (2023). Van loon uit vroegere dienstbetrekking is sprake wanneer het een eenmalige ontslagvergoeding betreft of wanneer de gewezen werknemer in aanmerking komt voor een periodieke uitkering na einde dienstbetrekking. Indien de dienstbetrekking wordt voortgezet en de werknemer wordt vrijgesteld van werk, dan is de RVU gedurende de eerste 24 maanden grondslag voor de werkgeversheffing ZVW. Deze heffing bedraagt 6,68% per 2023. Vanaf de 25^e maand is de werknemersheffing ZVW van 5,43% toepassing op periodieke uitkeringen bij voortzetting van de dienstbetrekking.
8. Een beroep op de drempelvrijstelling kan alleen plaatsvinden indien hier een beroep op wordt gedaan in de aangifte (inkomenscode 53).

5. Veel gestelde vragen

De veel gestelde vragen 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, dat kan niet. De RVU-heffing is een belastingheffing op aangifte. 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.

Kan ik over de RVU overleg voeren met de Belastingdienst?

Jazeker, de wet voorziet zelfs expliciet in de mogelijkheid een casus vóóraf af te stemmen met de Belastingdienst. Voorlegging is in veel gevallen niet nodig. Dit is afhankelijk van de casus en bewijzen.

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

Ja, juist in dit geval is er in beginsel sprake 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 sprake van een RVU?

Ouderenregelingen binnen een Sociaal Plan kunnen wel degelijk een RVU betreffen. Het is aan te raden een Sociaal Plan op de verschillende fiscale risico's te laten onderzoeken alvorens dit uit te voeren.

Er wordt een bedrag ineens betaald. Is er sprake van een RVU?

Ja, een RVU kan zich in allerlei vormen voordoen. Het kan een bedrag ineens, een periodieke uitkering of zelfs loon in natura zijn. Zelfs het ter beschikking blijven 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, tenzij de leeftijd geen voorwaarde voor deelname is of de hoogte van de vergoeding niet bepaalt. Stem de vormgeving af met een specialist.

Een afdeling waar veel oudere werknemers werkzaam zijn, wordt gesloten. Is er sprake van een RVU?

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

Er is sprake van een langlopende discussie met een werknemer. Er is geen sprake van een hoog opgelopen conflict of niet functioneren van de werknemer. Is er sprake van een RVU?

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.

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

Ja, de aanvulling kan kwalificeren als een RVU. De WW-uitkering moet - wat de hoogte van de uitkering betreft - in beschouwing worden genomen bij de bepaling of er 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.

Kan ik een fiscale voorzieningen treffen voor een RVU?

Voor een RVU kan een fiscale voorziening worden getroffen indien voldaan wordt aan de voorwaarden voor het opstellen van een fiscale voorzieningen. Wilt u hier meer informatie over, neem dan contact met ons op.

Hoe kan ik ervoor zorgen dat er binnen de organisatie bewuster wordt omgegaan met het RVU-risico?

Hier zijn meerdere methoden voor. Wij noemen er twee:

- U kunt voor HR en afdelingsdirecteuren actualiteitensessies laten organiseren over de RVU. KWPS kan dergelijke bijkomsten (gratis) verzorgen.
- Uw organisatie kan overwegen een zogenaamd Tax Control Framework RVU te introduceren. In het TCF worden checklist, kennis, vastlegging van informatie, processtromen, continuïteit en escalatie vastgelegd, zodat de risico's en daarmee RVU-heffing aanzienlijk beperkt kunnen worden.

6. Contact en meer informatie

Neem, voor meer informatie of om vrijblijvend te overleggen, rustig even contact met ons op.



Natasja Winter

Jan-Olivier Kuijkhoven

Dirk de Wit

KWPS | Employee Benefits & Risk Management

Tax & Legal

Actuarial & HR Accounting

Insurance brokerage & investments

Health, wealth, sustainability

Bijlage - Oplossingen om RVU-heffing tegen te gaan

Er zijn veel verschillende manieren waarop RVU-heffing kan ontstaan of juist worden voorkomen. In onderstaand overzicht noemen wij verschillende regelingen en hun kenmerken.

Vertrekregeling / Sociaal Plan op basis van leeftijdsonafhankelijk criterium

- Een vertrekregeling is een eenzijdig door de werkgever opgestelde regeling waarin de (minimale) voorzieningen zijn opgesomd voor de voor ontslag in aanmerking komende werknemers. Een vertrekregeling kan ook zijn opgenomen in een met een werknemer overeengekomen vaststellingsovereenkomst.
- Een Sociaal Plan is een overeenkomst opgesteld tussen een of meerdere werkgevers en een of meerdere vakorganisaties (of de ondernemingsraad). In een sociaal plan worden de personele gevolgen van een reorganisatie geregeld.
- In beginsel is geen sprake van een RVU, tenzij een ouderenregeling deel uitmaakt van de regeling.

Individuele vrijwillige vertrekregeling

- Dit betreft een afspraak tussen werkgever en werknemer waarin alle details worden beschreven over het beëindigen van het dienstverband van de werknemer.
- Als er op deze manier tot beëindiging van de dienstbetrekking wordt overgegaan, dan is de kans groot dat bij oudere werknemers sprake is van een met 52% RVU-heffing belaste regeling.
- Pas deze checklist uit deze whitepaper toe om na te gaan of er RVU-heffing verschuldigd is.

Collectieve vrijwillige vertrekregeling

- Deze regeling wordt losstaand aangeboden aan meerdere werknemers, opgenomen in een Sociaal Plan of in separate regeling voorafgaande aan een Sociaal Plan.
- Voor de werkgever biedt een vrijwillige vertrekregeling een mogelijkheid het aantal gedwongen ontslagen zo klein mogelijk te houden.
- Staat de vrijwillige vertrekregeling alleen of met name open voor oudere werknemers, dan is de kans groot dat sprake is van een met 52% RVU-heffing belaste regeling.

Collectieve diensttijdafhankelijke vrijwillige vertrekregeling

- Kenmerk van de regeling is dat iedere werknemer binnen de organisatie of de relevante functie de mogelijkheid heeft gebruik te maken van de vertrekregeling.
- Doordat deze vertrekregeling gunstiger is naarmate een werknemer meer diensttijd heeft doorgebracht hoopt de werkgever dat meer ouderen gebruik maken van de regeling. Het is in beginsel mogelijk de vertrekregeling te baseren op de doorgebrachte diensttijd. Er zijn formules, bijvoorbeeld de kantonrechttersformule, die diensttijdafhankelijk zijn.
- Er is in beginsel geen sprake van 52% RVU-heffing.

(stimuleren) Vervroegd pensioen

- Sommige oudere werknemers hebben een vrij hoog pensioen opgebouwd. Door werknemers inzicht te geven hoe hun financiële situatie er uit ziet als zij het ouderdomspensioen vervroegd in laten gaan, kan mogelijk een personeelsreductie worden gerealiseerd zonder dat de werkgever een financiële regeling hoeft te treffen.
- De 52% RVU-heffing is niet aan de orde.
- Het vroegpensioen zorgt er niet voor dat de AOW ingaat; dat gebeurt pas op de AOW-leeftijd.

70%-toets en/of drempelvrijstelling

- Als de vertrekregeling de oudere werknemer in staat stelt om minder dan 70% van het voormalige inkomen te overbruggen naar de datum twee jaar voorafgaande aan het pensioen, dan slaagt de 70%-toets (stap II uit het stroomschema) en is geen 52% RVU-heffing verschuldigd.
- De RVU-drempelvrijstelling zorgt ervoor dat een bedrag van € 2.037 (niveau 2023) op maandbasis niet in 52% RVU-heffing wordt betrokken. Voorwaarde is dat de vertrekkende werknemer 3 jaar of minder van de AOW-datum is verwijderd.

Geoptimaliseerd en vervroegd pensioen

- Optimaliseren van het pensioen houdt in het verbeteren van het pensioen binnen de fiscale grenzen. Er is nooit RVU heffing verschuldigd.
- Verbetering van een pensioenregeling is - bijvoorbeeld - mogelijk door inkoop van indexatie, inkoop van ontbrekende diensttijd, verhoging opbouwpercentage, verlaging franchise, toepassing eindloonregeling, inhaal in een premieregeling of netto-pensioen in het geval van een salaris boven de fiscale grens van ongeveer € 128.810 (2023).
- Uitvoerders geven soms aan dat er geen fiscale ruimte is, terwijl dat feitelijk vaak anders is.

Gesplitst netto (pre)pensioen

- Pensioen kan zich ook buiten de fiscale grenzen begeven. Netto (pre)pensioen is complex en nauwelijks bekend. Er is echter nooit RVU heffing verschuldigd.
- Als een netto (pre)pensioen wordt opgezet dan eist de fiscus dat deze gesplitst wordt uitgevoerd van de reguliere pensioenregeling en dient een beschikking te worden aangevraagd.
- Gesplitst netto (pre)pensioen is puur maatwerk en is geschikt als sprake is van grote groepen oudere werknemers c.q. werknemers met een slijtend beroep.

(stimuleer) Deeltijdpensioen

- Door deeltijdpensioen op te nemen, kan de werknemer deels met vervroegd pensioen en deels blijven werken. Het gedeelte van het pensioen dat eerder ingaat wordt actuarieel verlaagd.
- In plaats van deeltijdpensioen op te nemen, kan de werknemer beslissen alleen parttime te gaan werken zonder een deel van het pensioen in te laten gaan. Op die manier kan het pensioen voor oudere werknemers toch volledig opgebouwd blijven worden.

Seniorenregeling / Generatiepact

- Als een oudere werknemer minder gaat werken maar tenminste 50% blijft werken van het percentage dat van toepassing was 10 jaar voorafgaande aan de pensioenrichtleeftijd in de regeling, dan mag de werkgever meer dan 50% loon betalen zonder dat sprake is van een RVU en het pensioen blijven opbouwen alsof de werknemer niet minder is gaan werken.
- Een seniorenregeling of generatiepact moet in beginsel onderdeel zijn van een levensfasebewust personeelsbeleid. Daar moet rekening mee worden gehouden als de regeling op collectief niveau wordt ingevoerd, zodat jongeren niet ongelijk worden behandeld.
- Een seniorenregeling kan diensttijdafhankelijk worden gemaakt, zodat er een relatie is met het aantal voor de werkgever gewerkte jaren.

Verlofspaarregeling

- Een verlofspaarregeling is een regeling in geld of tijd waarbij het verlofsaldo niet meer mag bedragen dan het equivalent van 100 weken loon. De werkgever administreert de regeling. De werknemer kan het verlofsaldo op verschillende manieren opnemen, in de vorm van extra kortdurend verlof of bijvoorbeeld pensioenoverbrugging.
- In beginsel is geen sprake van een RVU, tenzij het doel van de regeling juist is geweest om (alleen) vervroegd uittreden mogelijk te maken.
- Een verlofspaarregeling moet in beginsel onderdeel zijn van een levensfasebewust personeelsbeleid. Daar moet rekening mee worden gehouden als de regeling op collectief niveau wordt ingevoerd, zodat jongeren niet ongelijk worden behandeld.

Budget voor duurzame inzetbaarheid

- De werkgever stelt jaarlijks een budget in tijd of geld beschikbaar waaraan bestedingsdoeleinden zijn gekoppeld die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid, zoals opleidingen of deeltijdpensioen.
- Het recht op het budget kan belast loon vormen, hetgeen bij voorkeur wordt voorkomen omdat de bestedingsdoelen pas later worden gekozen en de regeling anders niet te administreren is.
- Er is in beginsel geen sprake van een RVU omdat er sprake is van een regeling die duurzame inzetbaarheid bevordert.

Rekening voor duurzame inzetbaarheid

- De werkgevers maakt periodiek een bedrag over naar een geblokkeerde bankrekening van de werknemer. Zolang de dienstbetrekking voortduurt is het saldo geblokkeerd en kan alleen geld opgenomen worden als het gaat om erkende bestedingsdoeleinden in het kader van duurzame inzetbaarheid, zoals opleidingen of deeltijdpensioen.
- Omdat het geld ter beschikking wordt gesteld aan de deelnemer is er loonheffing verschuldigd.
- Er is in beginsel geen sprake van een RVU omdat er sprake is van een regeling die duurzame inzetbaarheid bevordert.